1983
Annual Review

Minister

Minister
André Ouellet

Principal Officers

Deputy Minister
Mark R. Daniels

- Federal Mediation and Conciliation Service
  Senior Assistant Deputy Minister
  W.P. Kelly

- Communications
  Director
  Carol Xavier

- Women's Bureau
  Director
  Ritta Ray

- Administrative Policy and Service
  Director General
  N.P. Swing

- Personnel and Management Services
  Director General
  J.R. Joubert

- Operations
  Assistant Deputy Minister
  W.F. Forseth

- Policy
  Assistant Deputy Minister
  Ray Frost

Labour Canada's Organization Chart

Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code
(R.S.C. 1970, c.L-1 as am.)

Part III – Labour Standards
(R.S.C. 1970, c.L-1 amended by c.22 (1st supplement); c.17 (2nd supplement); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47, 89)

Part IV – Safety of Employees
(R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)

Part V – Industrial Relations
(R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)

Department of Labour Act
(R.S.C. 1970, c.L-2 amended by 1980-81-82, c.60)

Fair Wages and Hours of Labour Act
(R.S.C. 1970, c.L-3)

Government Employees Compensation Act
(R.S.C. 1970, c.G-8 amended by 1980-81-82, c.47)

Merchant Seamen Compensation Act
(R.S.C. 1970, c.M-11 amended by c.19 (2nd supplement); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41 and 1978-79, c.11)

Labour Adjustment Benefits Act
(S.C. 1980-81-82, c.89)

Jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings.

This jurisdiction covers:

- Interprovincial and international
  - railways
  - highway transport
  - telephone and telegraph systems
  - pipelines
  - canals
  - ferries, tunnels, and bridges
  - shipping and shipping services
- Radio/television broadcasting and cable systems
- Air transport and airports
- Banks
- Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants
- Nuclear facilities and uranium mining
- Approximately 40 crown corporations and agencies

Published by:

Authority of the Honourable
André Ouellet,
Minister of Labour,
Government of Canada

©Minister of Supply and Services Canada
1983

Cat. No. L 1-1983

ISBN 0-662-52626-0

Additional copies of the Review
may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

L39-0238/83B

Photographs:

National Film Board/Photothèque
Agriculture Canada
National Research Council
Canapress Photo Service
Communications Directorate/
Labour Canada

Printed in Canada

Table of Contents

	Page
Introduction	1
Federal Mediation and Conciliation Service	5
Mediation and Conciliation	7
Arbitration Services	10
Program Planning and Technical Support	11
Operations	13
Employment Relations and Conditions of Work	16
Labour Adjustment Review Board Secretariat	21
Occupational Safety and Health	22
Regional Operations	28
Atlantic Region	29
St. Lawrence Region	30
Great Lakes Region	31
Central Region	32
Mountain Region	33
Policy	37
Central Analytical Services	39
Economics and Industrial Relations Research	39
Labour Data	41
Industrial Relations Information Service	44
Policy and Liaison	45
International Relations	46
Social Policy and Federal-Provincial Relations	48
Economic Policy	49
Program Evaluation	49
Communications	51
Women's Bureau	55
Administrative Policy and Services	59
Administrative and Library Services	61
Finance	63

Data Processing 64
Planning 65

Personnel and Management Services 67

Management Consulting Services 69
Personnel 69

Appendix 75

Financial Statements 79
Work Injury Statistics 81

Introduction

The 1982-1983 fiscal year was marked by two distinct and complementary factors: the identification of a range of labour issues, both current and emerging, which provided renewed impetus to the department's efforts in the government-labour affairs field; and the arrival of a new senior management team and development of a revised organizational structure designed to meet the tasks at hand.

Critical concerns such as wage determination and the role of collective bargaining, job creation and job security, technological change, and the changing role of women in the work force were among the labour issues earmarked for attention. In the process, the need for improved and expanded communication and consultation between government and labour was also identified. A concerted approach to meet these issues and challenges is considered a prerequisite in the formulation of labour policies and programs to respond to the changing work environment of the '80s. In this regard a major initiative of the department was to launch a series of consultative sessions focussing on ways and means of improving communication and dialogue between the labour movement and the federal government. National in scope, these seminars and conferences share the overall objective of facilitating a greater input by labour into the policy formulation process.

Organizationally, this thrust was reflected by the consolidation of policy development functions in a new Policy Program headed by an Assistant Deputy Minister, incorporating most of the functions previously distributed between two groups; Central Analytical Services and Policy Co-ordination and Liaison. A new position, that of Director, Economic Policy, was established as part of the new Policy Program, to address long-term issues.

In addition, a new Operations Program, also headed by an Assistant Deputy Minister, assumed primary responsibility for administering Parts III and IV of the Canada Labour Code, relating to labour standards and safety of employees, respectively. Among the components encompassed in this new organization are the department's Regional Operations, conducted through five regional offices and a score of district offices across Canada. All Labour Canada programs and services, other than Mediation and Conciliation, are delivered through the Operations Program.

As part of the same organizational realignment, the post of Director of Communications, now reports directly to the Deputy Minister.

Changes were also made in the department's administrative echelons. These included redesignation of the office of Director of Personnel as Director General, Personnel and Management Services, and incorporation into this branch of a new management consultancy service to provide consulting

support to departmental and other teams working on labour-related projects.

The Labour Adjustment Benefits Act was proclaimed in May, 1982. Under this Act, the federal government pays last-resort income-maintenance benefits to qualified long-service older workers who have been laid off from designated industries. On the proclamation of the Act, the Labour Adjustment Review Board assumed responsibility for certification in the textile, clothing, footwear and tanning industries nationwide, and in certain industries designated on a regional basis.

In the first ten months of administering the Act, the Board effected 298 certifications, and benefits paid out during fiscal 1982-1983 totalled $9.3 million, the bulk of which was paid to workers laid off in the clothing and textile industries.

It was another busy year for the department's Mediation and Conciliation Service, which was involved in efforts to resolve several major disputes, including those affecting the airline industry and British Columbia longshoring and grain handling. In all, the department dealt with 330 collective bargaining disputes of which 253 had been resolved by fiscal year's end. These figures are virtually identical with those of the previous year. However, passage during the year of the Public Service Sector Compensation Restraint Act reduced the number of disputes liable to fall within Labour Canada's jurisdiction. Requests for service from parties not covered by the Act rose 31 per cent over the previous fiscal year.

In the area of Occupational Safety and Health, the department continued a detailed review of existing legislation and developed proposals for amendments to Part IV of the Canada Labour Code for submission to Parliament. Work progressed on the Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry and on plans for a National Accident Investigation Reporting System in co-operation with the provinces, other federal departments and the Canadian Centre for Occupational Health and Safety.

Further proposed amendments to the Code, involving Parts III and V, were also developed for submission to Parliament, following extensive consultations with worker and employer groups and other government departments.

During the year, acting on the recommendation of Labour Canada's Women's Bureau, the department commissioned a task force to review the impact of micro-electronics technology on employment. This group (the Task Force on Micro-electronics Technology and Employment) submitted its report and recommendations to the Minister in November, 1982. Also during the year, the Women's Bureau issued the first two titles in its continuing "Discussion Paper" series, designed to stimulate public discussion of issues researched by the bureau.

In April 1982, the Minister established a Commission of Inquiry into Part-time Work, "to inquire into improving the employment position of part-time workers in Canada". During 1981 an average of 1.5 million people, mostly women, worked part-time, but more than 2.4 million held a part-time job at some time during that year. The Commission was expected to make known its findings and recommendations by mid-1983.

In 1982-1983, in addition to its regular services, the Communications Directorate provided media relations and publicity support for nation-wide hearings conducted by the Task Force on Micro-electronics, and for publication of its report. A comprehensive study of the department's publishing program was also initiated by the directorate as one element of a rationalization of the department's corporate communications programs.

The department's Labour Education Program, which was introduced in 1977, provides unions and individual union members with information on labour matters and promotes the development of information programs within the unions themselves. Grants during the 1982-1983 fiscal year totalled $4 562 000.

The department's Quality of Working Life (QWL) programs support co-operative problem solving by management and labour. During the year in review the program expanded the range of its activities with projects that included financial support for the application of QWL principles within organizations, the publication and dissemination of QWL education and training materials and the staging of several QWL management/labour discussion sessions. Funding also supported training courses, workshops, seminars and conferences.

During the year the department's Central Analytical Services provided research material for use in implementing the Labour Adjustment Benefits Act. A computer program which keeps detailed track of COLA (Cost of Living Adjustment) agreements became operational during the year and is being used for wage monitoring and forecasting.

On the international scene, the Minister of Labour participated in the first annual conference of Commonwealth Ministers of Labour and Employment. The department represented Canada at the 1982 International Labour Conference and continued its regular liaison with provincial government departments involved in ILO matters.

Overall, the department reinforced its efforts to develop labour policies, programs, legislation and services to improve the work environment in general through fuller dialogue and consensus between government and labour — efforts which the department will continue throughout the 1980s to meet the challenge of the changing work environment.

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service is responsible for the administration of the dispute resolution provisions of the Canada Labour Code, Part V. These provisions are intended to encourage constructive collective bargaining, to assist in the settlement of industrial disputes and differences, and to develop sound industrial relations practices in the interests of labour peace.

FMCS is directed by the Senior Assistant Deputy Minister of Labour, and is composed of three units: the Mediation and Conciliation Branch, Arbitration Services Branch and the Program Planning and Technical Support Branch. FMCS headquarters is located in the National Capital Region, and the service has field offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's.

Mediation and Conciliation

The Mediation and Conciliation Branch is involved in preventing and resolving collective bargaining disputes. The provisions of the Canada Labour Code encourage labour and management to make every effort to negotiate collective agreements without work stoppages. The conciliation process must be exhausted before the parties can resort to legal strike or lockout action. On the average 95 per cent of all collective agreements in federal jurisdiction are concluded without a work stoppage. Conciliation and mediation both rely on persuasion and a full exploration of alternatives to assist the parties in resolving their differences by themselves. In this way it differs from arbitration, which is a procedure for the imposition of a binding decision on the parties. The Mediation and Conciliation Branch also provides a preventive mediation service designed to help the parties to resolve their differences during the term of the collective agreement instead of at the critical bargaining stage. The branch also processes requests for ministerial consent to make bargaining-related unfair labour practice complaints to the Canada Labour Relations Board, and handles the administrative work associated with the appointment of conciliation commissioners, industrial inquiry commissioners and ministerial referrals to the Canada Labour Relations Board for the imposition of first collective agreements.

In the fiscal year that ended March 31, 1983, the branch dealt with 330 collective bargaining disputes. Of these, 253 were resolved, leaving 77 pending at year-end. Twenty-two work stoppages were initiated in the fiscal year. The branch dealt with 19 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of bargaining-related alleged unfair labour practices. Of these, consent was granted in 15 cases, refused in two cases, and two complaints were settled by branch officers or withdrawn by the complainant.

In June 1982, the federal government enacted Bill C-124, the *Public Sector Compensation Restraint Act*. This legislation extended for two years all collective agreements in the public sector, including those of Crown Corporations subject to the Canada Labour Code, Part V. In all, about 20 per cent of the FMCS caseload is governed by the PSCRA. Despite this decrease in the number of potential disputes requiring FMCS activity, the number of requests for assistance from parties not covered by the PSCRA increased in 1982-1983 by 31 per cent over the previous fiscal year.

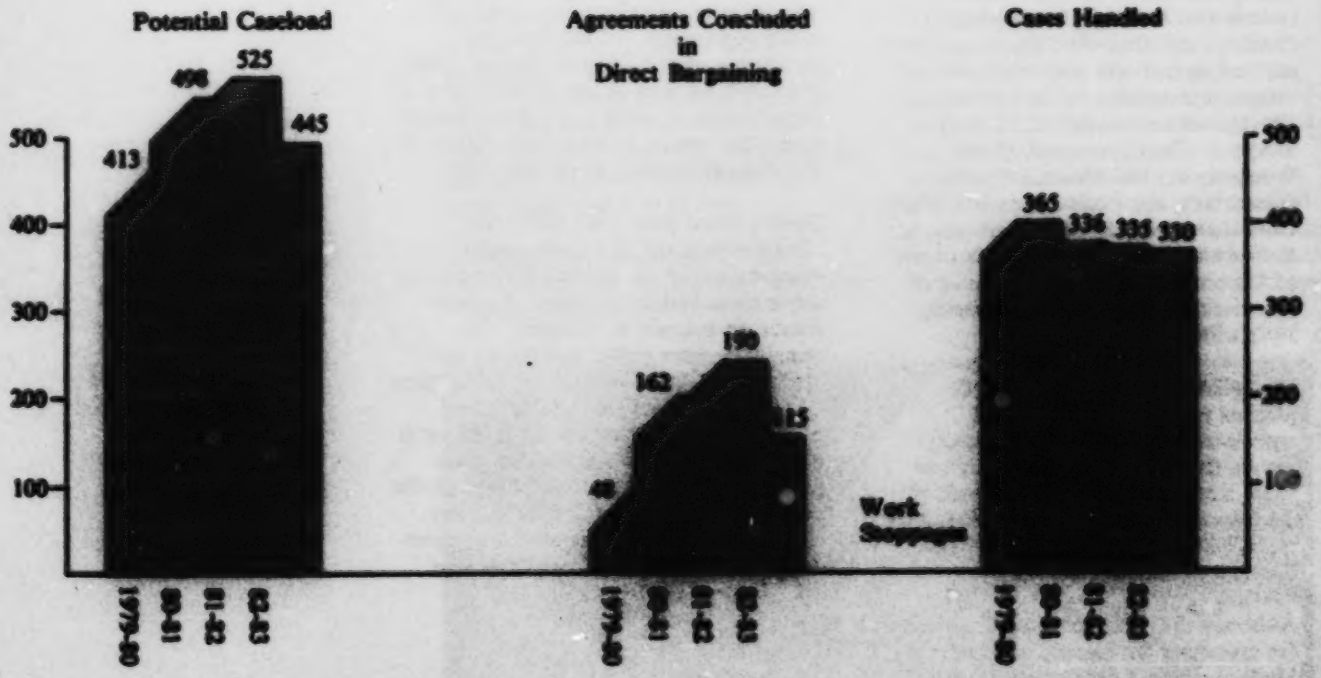
The effects of the recent economic recession were felt at the bargaining table in 1982-1983, and are reflected in the increased need for third-party dispute resolution assistance. The airline industry was particularly hard hit and experienced a total of seven work stoppages resulting in 108 360 working days lost.

Perhaps the most significant disputes in 1982-1983 were those affecting longshoring and grain handling in Canada's West Coast ports. The British Columbia Maritime Employers Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, representing 4 000 longshoremen, were unable to agree on terms for the renewal of the collective agreement which expired December 31, 1981. Work slowdowns instituted by the union resulted in a lockout by the employers on October 19, 1982. On November 2, 1982, legislation was introduced in the House of Commons to restore port operations, and the parties were given five days to reach agreement on the terms of settlement, failing which the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act ("six and five") would be applied. The parties negotiated a memorandum of settlement within the time stipulated, and a new three-year collective agreement was signed.

In concurrent related disputes, the Waterfront Foremen Employers' Association and 460 waterfront foremen represented by the International Longshoremen's and Warehousemen's Union also reached a three-year agreement, and the British Columbia Terminal Elevator Operator's Association and Grain Workers Union Local 333 negotiated a two-year agreement covering 780 grain handlers, in both cases without a stoppage of work.

The broadcasting industry also experienced considerable industrial

Collective Bargaining Under Part V, and Federal Mediation and Conciliation Service Caseload



relations strife in 1982-1983, with nine work stoppages involving 511 employees. In one dispute, when Huron Broadcasting Ltd. in Sault Ste. Marie, Ontario, and the Canadian Union of Public Employees were unable to reach a settlement, the Canada Labour Relations Board imposed a one-year first collective agreement in April 1982.

Disruption of the national railway system was avoided when Canadian National and Canadian Pacific railways reached agreements with a number of unions representing railway employees. The Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers, the Rail Canada Traffic Controllers, the United Transportation Union, the Associated Non-Operating Railway Unions, and the Brotherhood of Locomotive Engineers all reached agreements with the railways during 1982 without work stoppage.

Mediation and Conciliation staff assisted in the resolution of 38 agreements in the banking industry during the fiscal year, with only one work stoppage involving a branch of the Toronto-Dominion Bank in Sydney, Nova Scotia, and the Union of Bank Employees, Local 2107 (CLC).

Although the year was a difficult one for collective bargaining, the Federal Mediation and Conciliation Service maintained its successful record of dispute settlement, resolving 91.3 per cent of the cases referred to it without work stoppage.

Arbitration Services

Arbitration Services Branch establishes the procedural framework for ministerial appointments of grievance arbitrators or arbitration board chairmen governed by the provisions of the Canada Labour Code (Part V), the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of the Canada Labour Code (Part III), as well as the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (Part III).

During fiscal year 1982-1983, the Minister received 114 applications requesting that he appoint arbitrators or arbitration board chairmen. Appointments were made in 70 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services. The Minister effected the appointment of adjudicators in 78 cases of alleged unjust dismissal. Six cases were pending on March 31, 1983. In the case of group termination of employment, the Minister effected the appointment of one arbitrator, and one case was pending on March 31, 1983.

Program Planning and Technical Support

As the research arm of the Federal Mediation and Conciliation Service, the Program Planning and Technical Support Branch (PP&TS) seeks to promote the resolution of labour-management disputes through specialized research into industrial relations issues and related socio-economic factors, and by providing advice on the industrial relations implications of government policy initiatives.

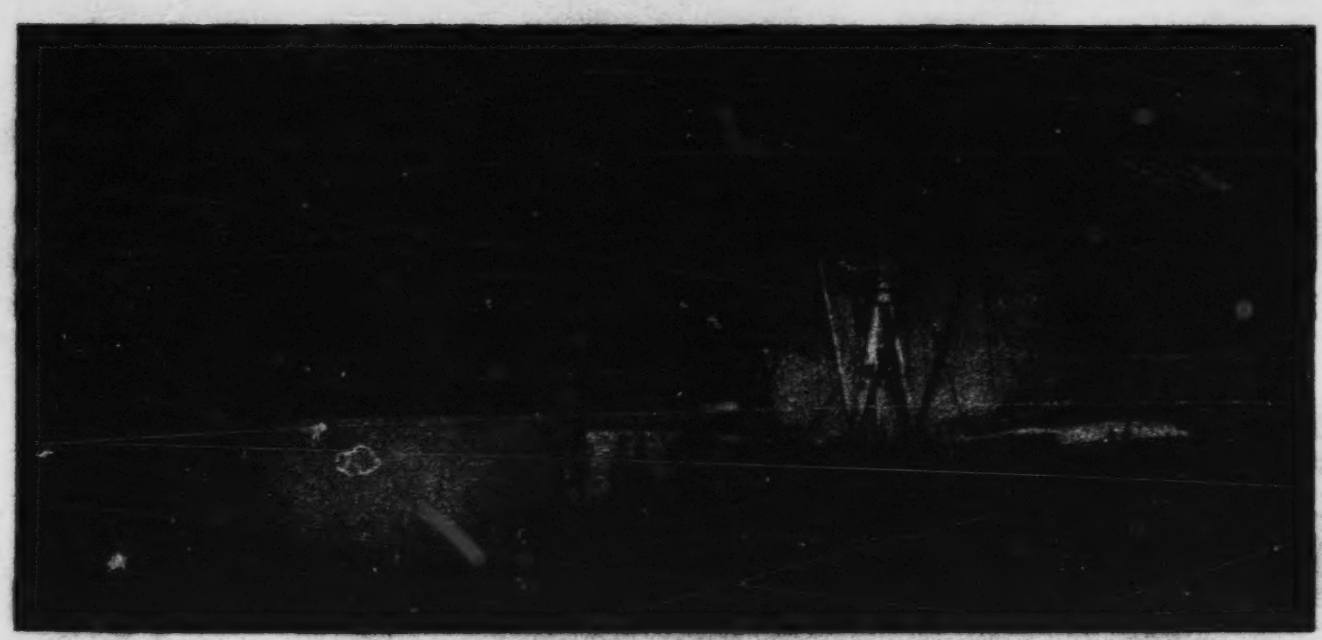
In relation to the specific FMCS responsibility for administration of Part V of the Canada Labour Code, the branch provides operationally-oriented research and technical assistance to conciliation officers and mediators at headquarters and in the field, and to conciliation commissioners, industrial inquiry commissions, arbitrators, or other third party experts involved in the resolution of collective bargaining disputes in industries under the jurisdiction of the Code.

Through its research and technical activities, the branch assists the Senior ADM (FMCS) in the discharge of his industrial relations policy development and implementation role, and provides industrial relations expertise for interdepartmental policy development and international studies and standard-setting initiatives, and for responses and briefings on matters and questions that arise in connection with the parliamentary process.

Operations

The Operations Program administers the department's programs (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) across the country. Planning, policy and program development, and technical and administrative support functions are provided by staff at headquarters for decentralized regional delivery to employers and employees through five regional offices and 18 district offices.

The legislative programs administered by Operations relate to: conditions of work and occupational safety and health as set forth in Parts III and IV, respectively, of the Canada Labour Code and the accompanying regulations; wages and working hours as required by the Fair Wages and Hours of Labour Act; and work-injury compensation for federal government and related employees through the Government Employees Compensation Act and the Merchant Seamen Compensation Act. In addition, Operations is responsible for the administration of non-legislative programs, particularly those concerning Labour Education and Quality of Working Life, and provides the Secretariat for the Labour Adjustment Review Board (which administers the Labour Adjustment Benefits Act).



Employment Relations and Conditions of Work

Two pieces of legislation are the main concern of the Conditions of Work Division: Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), and the Fair Wages and Hours of Labour Act. Part III establishes minimum standards for employees employed upon or in connection with the operation of any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada. These standards cover hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, maternity leave, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, timely payment of wages, sick leave and protection against unjust dismissal. Most unjust dismissal complaints are resolved by regional officials, but those cases where no agreement can be reached are referred for a decision to an adjudicator appointed by the Minister. This legislation also provides protection against discriminatory practices by employers with respect to the provision of equal pay for work of equal value. The Fair Wages and Hours of Labour Act applies to workers on federal government construction projects and regulates the hours of work and the wage rates.

Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act and relevant regulations are administered by Regional Operations, which has five regional offices located across Canada. The Director General of Regional Operations and the Director of Employment Relations and Conditions of Work report to Labour Canada's Assistant Deputy Minister, Operations.

The Conditions of Work Division is responsible for the planning and development of new and revised labour standards legislation and related policies pursuant to Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. These standards, which include hours of work, overtime, vacation leave and job security, among others, are designed to protect employees from unfair treatment and exploitation while improving employees' conditions of employment by providing them a share of the benefits resulting from improvements in Canadian industrial relations. This division provides policy and program direction and support to regional directors in administering labour standards legislation and developing information and education programs. The division is also represented in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

A revision of the termination of employment provisions under Part III of the Canada Labour Code came into force on October 1, 1982. The revisions included: the establishment of joint employer and employee committees to consider the terms and conditions of group termination, arbitration to resolve disputes arising from such committee deliberations, and improvements in severance pay provisions.

Quality of Working Life

Labour Canada's Quality of Working Life (QWL) program promotes and facilitates the implementation of joint problem-solving processes within Canadian work organizations, which increasingly face the need to adapt to changing economic and social conditions.

The potential benefits of employing the knowledge and creative energy of all workers to address workplace issues are: increased employee satisfaction, better utilization of human resources, greater organizational effectiveness, better labour-management relations and improved national economic performance.

Government commitment to QWL was reinforced with cabinet approval, in 1981, of additional funding for a five-year period. This was reflected, during the past year, in increases in all QWL activities. Most noticeably the intention of placing greater emphasis on implementing QWL at the workplace was realized, and many innovative programs in Canadian industries received assistance. Funding has taken the form of "seed-money" to assist the parties in

preparing for organizational change. As an example, a large pulp and paper company received a QWL contribution, which covered the cost of consultant fees in facilitating the process whereby managers and unions worked together on proposals for workplace improvements.

Activities that will support, in the longer term, the diffusion and application of workplace initiatives include:

(a) efforts to create awareness and gain acceptance of the positive effects of QWL values within industry, government and unions;

(b) opportunities to acquire the necessary knowledge and skills in applying QWL principles; and

(c) the development of supportive institutions and structures.

The emphasis of publishing activities was on providing practical examples of QWL implementation, and guidance on QWL resources. Four issues of the revised newsletter *QWL: The Canadian Scene* were published, and the new format has been well received. Also, a detailed case study of QWL in a petrochemical plant and a study on gain and equity sharing were printed and are available to the public upon request.

The department also assisted the research and publication of books on union and worker participation in management, occupational stress, and union attitudes to innovative programs in the workplace.

In the Cape Breton and Drummondville areas, the department facilitated sessions at which key management and labour groups explored the potential for community renewal through QWL projects.

Numerous training courses, conferences, workshops and seminars were financed during the past year. Among these were the QWL sessions for all parties in the hospital sector in eastern and western Canada, and an introductory session co-sponsored by the Canadian Union of Public Employees, Local 600, and the University of Regina. Financial assistance was provided to facilitate participation in the one-week QWL course presented annually at the Canadian Labour Congress winter school at Harrison Hot Springs in British Columbia, at a federal public service course, and at the founding conference of the Canadian Council on Working Life.

Financial contributions were also provided to various educational and networking institutions to ensure that the knowledge, skills and trained personnel are available to continue and further develop QWL programs at the workplace.

Labour Education

The increasing complexity of modern industrial relations places heavy demands and responsibilities on members of the union movement. Many, in order to assume their rightful role in both union and community affairs, must acquire new skills and knowledge. Labour Canada's Financial Assistance Program for Labour Education, introduced in 1977, is among the major departmental measures aimed at improving the structure and process of labour-management relations.

The broad objective of the program is to improve the operation of the industrial relations system. It seeks to achieve this by providing current and potential union officers and other members of labour organizations with opportunities "to acquire a comprehensive knowledge and understanding of the goals, policies and responsibilities of the Canadian labour movement in the context of the economic, political and social framework of Canada and to acquire the knowledge and skills necessary for the discharge of their duties in the labour movement."

The program seeks to:

(a) encourage union organizations to expand existing labour education programs and to develop new programs for their members;

(b) encourage individual union members to improve their educational qualifications, in the interest of a more effective discharge of their union responsibilities, through the provision of bursaries.

In 1982-1983, Labour Canada made educational grants available to six central labour organizations —

Canadian Labour Congress	$3 223 110
Confederation of National Trade Unions	288 482
Canadian Conference of Teamsters	134 777
Centrale des syndicats démocratiques	69 234
Canadian Federation of Labour	212 619
Centrale de l'enseignement du Québec	88 332
Grants were also awarded to 74 unaffiliated unions representing 447 368 workers	510 565
Further, nine individual union members received bursaries totalling	35 398
Total	$4 562 517

The program has received positive evaluations from independent consultants, who felt that it was a positive force working to provide trade unionists with a fuller knowledge of union-management relations in keeping with union interests. This, they said, would bring long-term benefits to the labour

movement and the people of Canada. Additionally, they endorsed the extension of the program beyond its trial period, which ended June 30, 1982. The program was extended for one year (July 1, 1982 to June 30, 1983) and subsequently extended to March 31, 1986.

A new publication dealing with the origin of the program and the various activities conducted by labour organizations and individual union members during the first five years of the educational support experiment was issued in 1982. The booklet entitled *A Growing Concern... Labour Education for Canadian Workers* is being distributed to union members and persons interested in labour education.

Labour Adjustment Review Board Secretariat

The secretariat provides administrative and professional assistance to the Labour Adjustment Review Board, a five-member panel appointed by the Minister of Labour, and consisting of representatives of labour, management, and government. Under the criteria established by the Labour Adjustment Benefits Act, the board certifies as being eligible to apply for preretirement benefits workers who have been laid off from enterprises in industries designated by the federal government. The intent of the Act is to provide last-resort preretirement benefits to laid-off older workers who, because of long service in a designated industry have developed skills that are usable only in that industry, and who are considered unlikely to be retrainable or re-employed. Workers certified by the board may apply to Employment and Immigration Canada for benefits when their unemployment insurance is depleted.

There are two types of industry designations — general and regional. The generally-designated industries (those with coverage extending across Canada) are currrently limited to textiles, clothing, tanning and footwear. The board took over responsibility for certification in these industries from the Textile and Clothing Board and the Enterprise Development Board on its inception with the proclamation of the Act on May 1, 1982. Regional designations apply to an industry with respect to a region in Canada where severe economic disruption and significant loss of employment are a direct result of economic adjustment. These designations are currently identical to those under the government's Industry and Labour Adjustment Program.

In fiscal year 1982-1983, the board held eight meetings and heard 421 cases; in 298 of these, the laid-off workers were certified as eligible to apply for benefits; in the other 123 cases, certification was denied. As a result, 3 789 workers who met the age criteria were entitled to apply for benefits.

The major responsibility of the secretariat is to conduct investigations when an application is received under the LAB program. In addition, the secretariat has undertaken several other duties, the most important of which is the dissemination of information about the program to employees, unions, and employers, and the answering of inquiries received from a wide variety of sources.

Occupational Safety and Health

The Occupational Safety and Health Branch (OSHB) is responsible for the development of policies and programs that improve occupational safety and health in the federally regulated private sector, and provide employment injury compensation for federal government employees. The branch provides headquarters support for field officers in the delivery of these programs to the public. OSHB also offers general and technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine and employment injury compensation.

As a developer of occupational safety and health policy and programs, OSHB works with labour and management groups, the Canadian Manufacturer's Association, the Canadian Labour Congress, the provincial agencies through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, and several standards-development committees of the Canadian Standards Association.

This year the main thrust of branch operations was the review of legislation in the OSH area. Proposals for amendments to Part IV of the Canada Labour Code were developed and should soon be introduced into the House of Commons.

OSHB has the leading role in a federal-provincial initiative on an information system to be implemented across Canada with respect to hazardous materials in the workplace. The project is being undertaken in consultation with industry and labour groups.

Several educational and technical information publications and brochures were developed or updated in order to support the administration of Labour Canada's OSH program.

Senior Medical Consultant

The Senior Medical Consultant monitored progress in the Medical Surveillance program for grain industry workers, to ensure that medical examination procedures and data collection systems are functioning properly in order to improve compliance with the requirements of the program. He also organized a workshop with medical researchers from across Canada, in Saskatoon in June 1982, to examine research findings on occupational exposure limits for grain dust and to recommend future action. Medical advice and perspectives were provided in various industrial hygiene surveys on topics ranging from noise to toxic fumes to video display terminals, and on occupational health-related policies and issues.

Program Research and Development Division

The Program Research and Development Division is responsible for the planning and development of new occupational safety and health legislation, regulations, standards, programs and related policies pursuant to Part IV of the Canada Labour Code. The division conducts research studies into occupational safety and health programs and employment injury and illness statistics, and analyses the findings for their applicability to the Canadian milieu.

Legislation and Regulations

The Program Research and Development Division has drafted a bill containing revisions to Part IV of the Canada Labour Code, to be presented to Parliament. Back-up material for the discussion and eventual enactment of the bill has also been prepared.

Amendments have been made to some of the Regulations relating to the Canada Labour Code. To ensure adequate enforcement of the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations, Labour Canada officials have been empowered to carry out inspections of home terminal records in place of roadside en-route checks. The Accident Investigation and Reporting Regulations were amended to require that derailments of trains carrying dangerous substances be reported to Labour Canada, so that employees under federal jurisdiction are given full safety and health protection.

Program Development

About 8 600 physician's reports on grain workers' respiratory functions have been compiled and classified, completing the first three-year cycle of the Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry. The medical aspects of the program are going well, while results in ventilation control and environmental monitoring are lagging slightly. Compliance in these areas falls between 68 per cent and 75 per cent.

A five-month safety audit of the Cape Breton Development Corporation's activities was undertaken with the Atlantic Region, and a report has been presented to the corporation for consideration and action.

Accident Reporting System

Employers under Part IV of the Canada Labour Code with five or more employees report to Labour Canada their accident experiences. About 3 500 employers under the federal jurisdiction, employing about 450 000 workers, are registered with OSHB. Accident investigation reports in narrative formats were coded and loaded in a machine-readable storage system by the Program Research and Development Division for further analyses. Work

injury and occupational illness statistics of the employees under the Government Employees Compensation Act were also compiled and updated.

A blueprint of the National Standard of Accident Investigation Reporting System was developed in co-operation with provincial governments, Energy, Mines and Resources Canada (EMR), Statistics Canada, and the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). This blueprint was presented to the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), and was accepted for implementation by the provincial mining ministers. EMR will be responsible for compiling and managing the data collected.

Technical Services Division

The primary function of the division is to provide engineering, scientific, and technical consultative services to Labour Canada's regional offices to enable them to deliver departmental occupational safety and health programs. These services are also provided to other safety and health organizations, unions, companies and government officials.

Industrial Safety Services

An integral part of Part IV of the Canada Labour Code are the many codes and standards which are referenced. Industrial safety engineers continued to consult with standards-writing organizations on a wide range of topics associated with occupational safety codes, personal protective equipment, lifting, hoisting and related devices, and the Canadian Electrical Code.

Industrial safety services were also provided to employers and employees to which the Canada Labour Code applies, such as railway equipment repair shops, grain elevators, and postal terminals.

Industrial Hygiene Services

During the past year the industrial hygiene engineers conducted over 30 occupational health hazard evaluation surveys at the request of the regions. In addition, the industrial hygiene laboratory analysed the samples from about 120 surveys conducted by the regions.

The engineers were members of Canadian Standards Association committees that issued three new standards during the year.

Mine Safety Services

The department provided assistance in determining the optimal arrangements required to provide improved occupational safety and health services for uranium mining and milling workers in Ontario and Saskatchewan. Departmental personnel also participated in the development, by a multi-partite committee, of Atomic Energy Control Board radiation regulations, and continued to develop Safe Work Practices for Cape Breton Development Corporation coal mines.

Information Service

The Occupational Safety and Health Information Service provides information on a broad range of occupational safety and health matters. This service is available to workers, employers, health and safety committees, government departments and the general public. The information is provided through a computer terminal, located at OSHB in Hull, linked to the information storage and retrieval system of the Canadian Centre for Occupational Health and Safety in Hamilton, Ontario.

In its first year of operation (1982-1983) the service received and processed 305 requests for information on various topics such as visual display terminals, chemicals, and the wearing of contact lenses in the workplace.

Injury Compensation Division

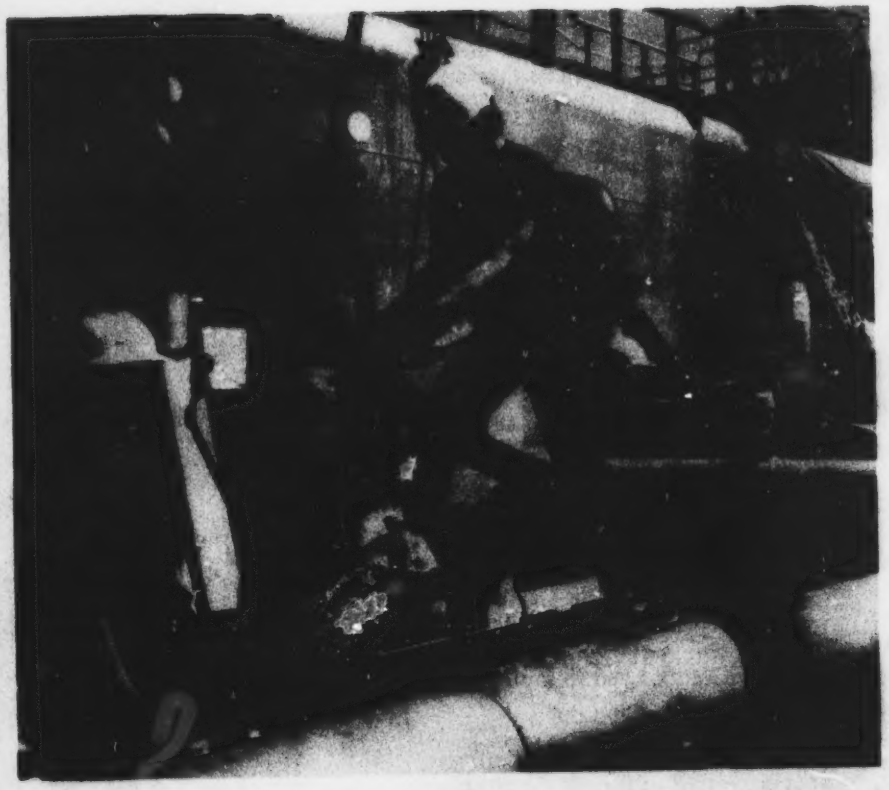
Employment injury benefits for employees of the federal public service and most Crown agencies are provided by the Government Employees Compensation Act. The Injury Compensation Division organizes, promotes and develops this program in conjunction with the department's regional offices. Third-party claims for the Great Lakes Region are still being processed in the division. The division provides the Merchant Seamen Compensation Board's secretariat and administers the Federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations for the Solicitor General.

Government Employees Compensation Act

This legislation provides employment injury benefits for some 350 000 employees of the federal government in 118 departments and agencies in Canada and in other countries. Claims are reported directly to the regional offices of the department. Claims from employees locally engaged abroad are received and adjudicated by the Injury Compensation Division. During the year, meetings were held with regional officers and officials of the Workers' Compensation Boards of Nova Scotia, Quebec (CSST), Ontario and Alberta to discuss and resolve problems that arose in the administration of the program.

During the year, coverage under the legislation was provided by ministerial orders to officers and employees of the Canada Museums Construction Corporation and the Federal Electoral Boundaries Commission. In addition, coverage was extended to native people being trained under the Northern Affairs On-the-Job Training Program.

The booklets *Employer's Guide* and *Inmates Compensation* were revised and made available from regional offices



and headquarters. The Federal Workers' Compensation Committee was established, consisting of officers from the Injury Compensation Division, Finance Branch and regional offices. Three meetings were held at various locations, where problems of mutual concern were discussed and resolved.

The division maintained its membership in the International Association of Accidents Boards and Commissions, and made informative contributions to it. Informational material was also prepared and provided to the International Social Security Association and the Government of Israel.

Inmates Compensation

The Injury Compensation Division administered the Federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations for Solicitor General Canada. Appropriate awards were made in favour of six inmates who suffered permanent disability in work accidents. Inquiries from inmates, ex-inmates and their legal representatives were handled, and the criteria for eligibility were explained.

Merchant Seamen Compensation Act

This legislation is administered by the Merchant Seamen Compensation Board, composed of three senior federal government officers appointed by Order-in-Council. The Injury Compensation Division provides the secretariat to the board and the chief of the division acts as secretary. The board held three meetings and approved an increase in the monetary benefits provided by the Act. Six claims were received and 20 spouses of seamen who were fatally injured prior to May 1, 1965, continued to receive supplementary benefits.

Regional Operations

Regional Operations is responsible for administering the department's programs within the federal jurisdiction (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) on a national basis. The delivery of these programs to employers and employees is accomplished through five regional offices and 18 district offices.

The five regional directors are responsible to the Director General of Regional Operations at headquarters. The activities of regional officers include investigation, monitoring, and enforcement of legislation, standards and regulations. They also provide counselling, advisory services and assistance for activities such as the establishment of joint safety and health committees and the development of Quality of Working Life and Labour Education projects.

Conditions of Work

Part III of the Canada Labour Code and its accompanying regulations establish national standards for working conditions, including hours of work, minimum wages, vacations, general holidays, and leave. Labour Canada's regional offices are required to investigate the complaints of individual employees and, where employers have violated the regulations, to recover lost wages for the workers involved. The regional offices also conduct programmed inspections for this purpose. Nation-wide, these activities resulted in the recovery of almost one million dollars in lost wages.

The Code also protects employees from unjust dismissal. Most complaints from employees who feel they have been dismissed without just cause are resolved locally; however, a small proportion must be referred to an adjudicator whose judgment is binding.

Occupational Safety and Health

Part IV of the Canada Labour Code requires all employers in the federal jurisdiction to take reasonable measures to provide their employees with a safe working environment. Workers, likewise, are required to observe proper safety precautions and to notify their employers of potential hazards.

Safety officers in the regional offices are empowered to investigate complaints of unsafe or unhealthy conditions in the workplace. Where a condition of imminent danger is found to exist the employer may be compelled to cease the dangerous operation immediately and correct the condition. Safety officers may also, where they deem it necessary, conduct investigations into industrial accidents reported to them.

Further, regional offices conduct technical surveys to monitor such health hazards as grain dust and asbestos dust in the workplace, and to ensure the safety of boilers, elevating devices and other equipment.

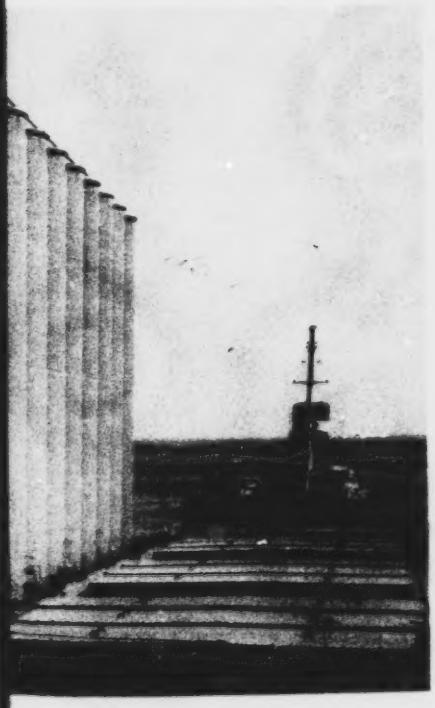
Compensation

Regional offices also administer the Government Employees Compensation Act, which provides financial assistance to workers unable to work due to injuries sustained on the job.

Education, Training, and Promotion

In addition to their regulatory functions, the regional offices offer consultative services to the public, and promote departmental policies designed to improve the climate of labour relations in Canada — notably the Labour Education and Quality of Working Life programs.

The following brief notes describe the regions and give an account of some of their major activities during the year.



Atlantic Region

The Regional Office for the Atlantic Region is in Moncton, New Brunswick. The region also has district offices in Moncton, Halifax, St. John's, Newfoundland, and Fredericton, N.B. A mine inspection office in Sydney, N.S. is managed by the Chief Inspector of Mines, responsible for the administration of the Coal Mines Safety Regulations related to the operation of the Cape Breton Development Corporation (CBDC).

In the past year, the region developed a more progressive approach to the delivery of its safety program. In certain problem areas, general safety inspections were followed up by complete safety audits in order to investigate the manner in which certain clients plan and implement occupational health and safety programs on a daily basis.

The region continues to promote labour-management consultation as a means of improving the industrial relations climate. Action research projects and awareness programs were among the activities organized in connection with the department's Quality of Working Life program. QWL activities were established in universities throughout the region, and a community-based development project was initiated in the Cape Breton area.

In the fall of 1982, Labour Canada co-hosted a crisis management symposium in Sydney, N.S., attended by representatives of coal mining countries from all over the world, and at which the Minister of Labour delivered the keynote address.

St. Lawrence Region

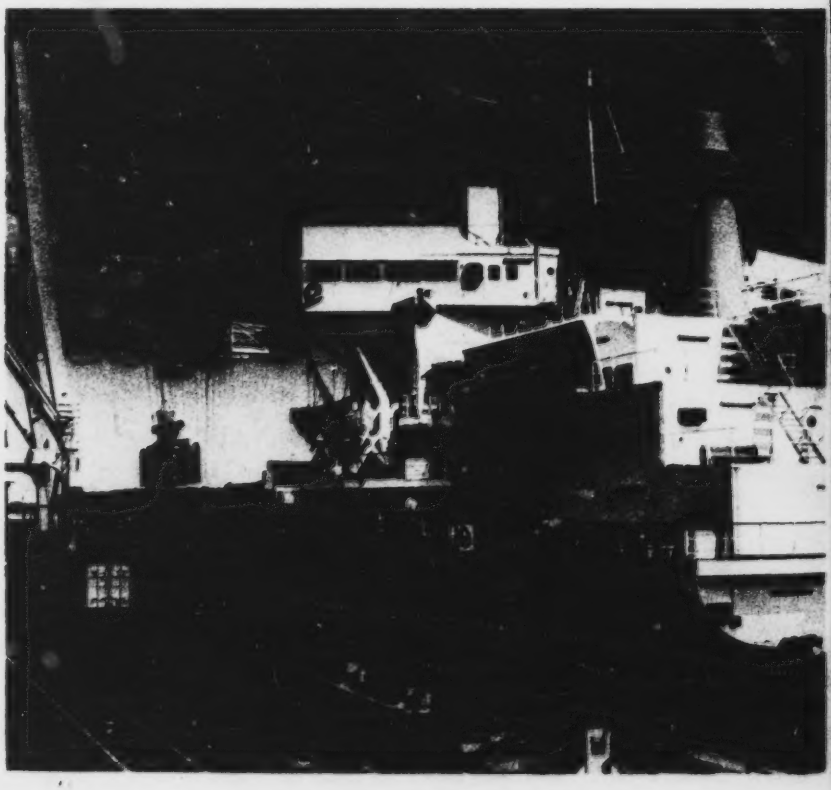
St. Lawrence Region, which includes all of the Province of Quebec, has its head office in Montreal. The region is divided into two districts, with offices located in Montreal and Quebec City.

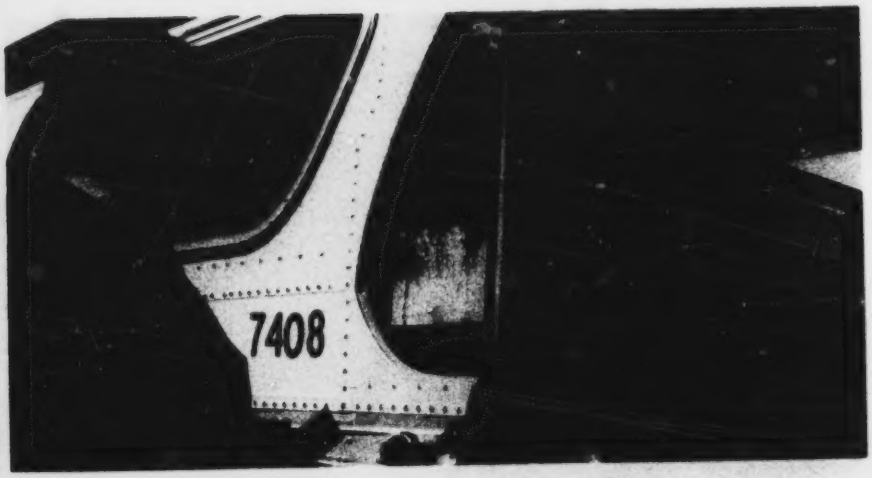
In addition to interventions related to the application of legislated requirements, the region undertook a number of developmental activities, notably in the Quality of Working Life program. The region supported labour-management QWL projects in a number of enterprises, such as Kruger and Consolidated-Bathurst, as well as in a number of municipal areas, including Drummondville and Lac Saint-Jean. Also, the region encouraged the main university centres to become involved in QWL activities, within their respective milieus.

The Labour Education Program allowed a large number of labour organizations and individuals to share approximately $150 000 in contributions.

The region participated in a number of other notable activities, including the establishment of safety and health committees and a Community Adjustment Committee under the Labour Adjustment Benefits Program (Montmagny-L'Islet), as well as accident prevention training for several branches of Environment Canada.

Finally, the region participated in the training and operation of joint planning committees, notably at Atomic Energy of Canada Limited and Air Canada. Such committees are formed to minimize the impact of group terminations.





Great Lakes Region

The Great Lakes Region covers all of Ontario except the northwestern part of the province. Regional headquarters is in Toronto, and district offices are located in Toronto (two), Ottawa, London, and Sudbury.

Through the Labour Education Program the region assisted in reviewing and processing requests for grants. Fifteen grants were awarded to non-affiliated unions and individuals.

Staff from the region were actively involved in promoting the Quality of Working Life program in educational institutions, industries, hospitals, municipalities and the trade union movement through presentations, conferences and seminars. The region also assisted in processing requests for funding for projects intended to encourage the further development of Quality of Working Life in the workplace.

The region provided assistance, and in certain instances guest speakers, for groups discussing the Canada Labour Code, the Government Employees Compensation Act, and the Fair Wages and Hours of Labour Act.

Central Region

The Central Region is composed of Northwestern Ontario, Manitoba and Saskatchewan. Headquarters for the region is in Winnipeg, and district offices are located in Winnipeg, Regina, Saskatoon and Thunder Bay.

The Acting Regional Director and the Assistant Deputy Minister, Operations, represented Labour Canada at the first Grain Symposium, held February 2 and 3, 1983, in Winnipeg. Every grain company across Canada was represented at this symposium, at which new safety and fire-protection devices were discussed, and views on the question of safety in the grain industry were shared. The Regional Director spoke on the major concerns of Labour Canada with regard to occupational safety and health, and the status of the Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry.

Training seminars were conducted by labour affairs officers in Thunder Bay, Ontario, concerning the formation and operation of safety committees. This resulted in authorization of ten committees at grain terminal elevators.

The region participated on the Tripartite Committee to Evaluate CNR Safety and Health Committees in the Prairie Region, which consisted of management, senior labour representatives and Labour Canada.

A representative of the region attended the Winnipeg Labour Council Weekend School as one of the instructors for the session on the Canada Labour Code and regulations. Four other seminars were also held during the year to brief labour unions on the Canada Labour Code and its effect on their members.

In response to a concern of our compensation unit, a joint venture was agreed upon by the Federal Employees Compensation Unit and Occupational Safety and Health Branch for a training program. A student was hired for the summer to visit industries and present them with a back injury prevention program.

Mountain Region

The Mountain Region is composed of Alberta, British Columbia, the Northwest Territories and the Yukon Territory. Headquarters is in Vancouver and district offices are located in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George, Whitehorse and Kelowna.

The region continued to respond to requests from employers and union officials for assistance in training supervisors, employees and safety committee members in a broad range of occupational safety and health subjects. Some 46 educational seminars were conducted in response to requests from both federal enterprises and federal government departments. In addition, seminars on the Government Employees Compensation Act and safety and health issues were held for federal departments in Yellowknife and Whitehorse.

In co-operation with the B.C. Federation of Labour and the CLC, the region provided financial assistance to 25 trade unionists to attend the CLC's Harrison Winter School to participate in a week-long seminar on the quality of worklife.

The region provided financial support to the B.C. Worklife Forum, and participated on the Forum Steering Committee. The Forum sponsors and conducts seminars and meetings in order to create a greater awareness of QWL throughout B.C.

The B.C. Research Council received a grant to assist in the completion of a detailed study on absenteeism in selected industries. The region is also participating in a QWL project at the Victoria General Hospital.

The labour education program for unaffiliated unions continues to be an excellent means of helping these unions develop their own training programs. Fourteen unions within the region, representing over 110 000 members, took advantage of this program in 1982.

Part III Canada Labour Code
Conditions of Work

Cases Completed for Period
April 1, 1982 to March 31, 1983

Region	Complaints	Inspections	Unjust Dismissal
Atlantic	126	421	23
St. Lawrence	338	54	105
Great Lakes	1 021	248	158
Central	262	232	39
Mountain	728	201	88
NATIONAL	**2 475**	**1 156**	**413**

Part IV Canada Labour Code — Occupational Safety and Health

Cases Completed for Period April 1, 1982 to March 31, 1983

Region	Complaints	Inspections	Investigations	Technical Surveys
Atlantic	40	839	109	108
St. Lawrence	77	232	104	9
Great Lakes	98	1 114	119	57
Central	49	575	86	93
Mountain	11	464	125	59
NATIONAL	**275**	**3 224**	**543**	**326**

Policy

The Policy Program conducts research and analysis in order to formulate effective policies aimed at promoting a constructive climate of labour relations. Reporting to the Assistant Deputy Minister-Policy are the Director General of Central Analytical Services, the Director General of Policy and Liaison, and the Director of Program Evaluation.

Central Analytical Services

Central Analytical Services, headed by a Director General, is responsible for analysis, research, and short-term and medium-term policy studies in the fields of labour economics, industrial relations and labour legislation. It collects and disseminates labour-related data such as occupational wage rates, major collective agreements data and work stoppage statistics. It also has responsibility for the Industrial Relations Information Service (IRIS).

Economics and Industrial Relations Research

The Economics and Industrial Relations Research Branch undertakes analysis and research, and conducts short-term and medium-term policy studies in support of departmental activities. It analyses general economic developments with special emphasis on wage trends and wage determination, undertakes research into industrial relations issues and problems, prepares socio-economic impact analyses of labour standard regulations, and was instrumental in the

development of the Labour Adjustment Benefits Act. The branch also performs a briefing function and interdepartmental co-ordination with respect to economic policy issues.

In the Policy and Program area, the major thrust was to assist in implementing the Labour Adjustment Benefits (LAB) Act and deal with policy issues related to its operation. LAB is one element in the government's Industrial and Labour Adjustment Program (ILAP), and provides last resort income maintenance payments to qualified older workers in designated communities or industries. A major study of the costs and benefits of a new information labelling system for hazardous materials used in the workplace was also undertaken during the year. The biennal report on the application of Convention 122 (Employment Policy) of the International Labour Organization was prepared. Also, the administration of the University Research Grants Program was continued.

In the Economic Analysis and Research area, work continued on the quantification of Cost of Living Adjustment (COLA) clauses. This project records the detailed characteristics of COLA clauses and selected wage rates in major collective agreements. A computer program calculates COLA payments at various Consumer Price Index projections, and also at the actual inflation rate during the life of an agreement. This work provides the basis for a wage-monitoring and forecasting system as well as an improved measure of wage change in the unionized sector. A study of part-time workers, their wages, hours and benefits, along with reasons for working part-time and other related questions, was brought to its final stages.

The Industrial Relations Analysis and Research Division completed studies on the establishment of new collective bargaining relationships in the federal jurisdiction, and on the structure of collective bargaining in Canada. Work continued on a study examining union growth in Canada. Short-term projects included a report on collective agreements and work sharing, a comparative study of national consensus mechanisms, and a paper on the problems of layoffs and plant closures for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. The division also responded to a number of requests from the International Labour Organization and the Organization for Economic Co-operation and Development. The inventory of industrial relations research in Canada conducted during 1980 and 1981 was published.

During the year, the Legislative Analysis and Research Division replied to a large number of information requests from various clients and published documents such as the Legislative Review, Labour Standards in Canada, Directory of Occupational Safety and Health Legislation in

Canada, Workers' Compensation Legislation in Canada, Rapid Reference Charts (annual publications), Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour (occasional), and the Index of Labour Legislation (monthly). A summary of legislative changes was prepared for the annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), and special studies were prepared dealing with occupational safety and health, worktime reduction, and industrial relations.

Labour Data

The Labour Data Branch collects and disseminates labour-related information for use in policy development, pay and benefit determination in both the unionized and non-unionized sectors, and research and industrial location studies. The branch produces and maintains detailed information on occupational rates of pay and certain working conditions, the progress and results of collective bargaining, the nature and extent of labour disputes, and the names and characteristics of labour organizations in Canada.

The branch co-operates with the provincial governments in the development and collection of labour data in order to minimize the duplication of surveys and the resulting paper burden on respondents. Emphasis is placed on standardizing survey methods in the federal and provincial jurisdictions to maximize data comparability and exchange. Arrangements continued whereby the provinces of Alberta and Saskatchewan provide information from their wage surveys to the branch. Similarly, a data-sharing arrangement and a joint publication on collective agreement settlements continued with the Ontario Ministry of Labour. The branch also provided the provinces with a considerable amount of data gathered in its surveys.

Collective Bargaining Division

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations — those covering 500 or more employees — excluding the construction industry. The highlights of these major settlements are published monthly in the *Collective Bargaining Review*.

The division responded to numerous requests from the public for published and unpublished data on collective bargaining. Material supplied included copies of collective agreements, samples of the terminology used in specific agreement clauses, and special outputs from the computerized data base for both wage and non-wage provisions.

Major Wage Settlements, a quarterly publication with an annual consolidation, provides statistics on wage increases resulting from the major collective bargaining settlements. The report contains statistical data on the average annual compound percentage increase in base rates of pay for those settlements with and without cost-of-living allowance (COLA) clauses.

The division maintains a library of current and historical collective agreements for provincial jurisdiction bargaining units of 100 or more employees and for all those in the federal jurisdiction, a total of some 8 000 current agreements.

Working conditions provisions in major collective agreements are analysed and coded for computer processing and retrieval.

In December a *Calendar of Expiring Collective Agreements* is produced providing an indication of the level of collective bargaining activity expected in the upcoming year. Information is presented by employer, month of expiry, and industry.

Surveys Division

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work, and certain other working conditions in effect on October first. The survey covers all establishments with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary statistics are collected for about 60 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Statistics on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 large communities and for all Canada under the general title, *Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour, October 1982*. Unpublished survey statistics for many other communities may be obtained upon request.

A report, *Working Conditions in Canadian Industry, 1982*, was being prepared for publication. It will contain information on standard hours of work,

vacation with pay arrangements, number of paid holidays, and percentages of employees covered by collective agreements. Information is provided separately for office and non-office employees and certain groups of other employees whose employment conditions are often different from those of the rest of the workers (e.g., those in transportation who work on aircraft, trains, or ships). Statistics are provided by industry and province.

Co-operative arrangements have continued with the Alberta Bureau of Statistics and the Saskatchewan Department of Labour for these agencies to handle the Surveys Division requirements for wage and working conditions statistics from establishments in the two provinces. This reduces the number of enquiries made to employers in these provinces.

Work Stoppages Section

This section co-ordinates provincial data on all work stoppages of ten or more person-days. A free monthly bulletin, *Work Stoppages,* contains strike and lockout statistics by industry, jurisdiction and month, and provides a brief analysis of stoppages involving 500 or more workers. Statistics include the numbers of strikes and lockouts, workers involved and person-days not worked, in total and as a percentage of estimated working time. An annual report, *Strikes and Lockouts in Canada,* contains more detailed information such as contract status, duration in working days, and a comparison of public and private sectors. Computer retrieval is used in responding to inquiries.

Information on unions and their mergers is published in the annual *Directory of Labour Organizations in Canada.* For each union and central labour congress, the directory provides the names of officials, addresses and telephone numbers, membership figures, affiliation, number of locals, titles of publications and date of the next convention. About 700 inquiries were answered in 1982-1983 concerning labour organizations.

The section also maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA). Each return includes the name and address of the union, its officers and some employees, a copy of its constitution, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the local has a collective agreement.

Industrial Relations Information Service

The Industrial Relations Information Service was created as a new branch of Labour Canada in mid-1981 to serve the informational needs of Canada's industrial relations community.

Its key role is to improve access to the range of informational resources found in various federal, provincial and private agencies dealing with industrial relations and collective bargaining and, especially, to highlight Labour Canada's unique capabilities to furnish relevant and useful materials for labour and management professionals.

Operating on an individual request basis, IRIS staff review relevant information sources, data bases, statistical series or reports and consult with various data gathering and producing branches within and outside Labour Canada, to develop tailor-made responses in keeping with clients needs.

During fiscal 1982-1983, IRIS responded to over 1 500 individual requests for information, many requiring extensive background work, such as the preparation of a detailed or multi-source response.

The Industrial Relations Information Service publishes a compendium outlining the contents of over 400 information sources: federal, provincial and private surveys, data banks and reports that are of interest to professionals in the industrial relations field. The compendium, *Collective Bargaining Information Sources,* is updated periodically as new sources emerge or changes occur in existing ones.

During 1982-1983, considerable effort was devoted to liaison activities with client organizations to establish and develop links with individual practitioners and publicize the existence of the service. IRIS exhibited or made special presentations at over twenty employer and union conferences and conventions, including those of the various provincial federations of labour, educational seminars of the CLC Labour Studies Centre, the Canadian Federation of Labour, and the Personnel Association of Toronto. A number of small group presentations were made to union and employer representatives to outline the nature of the service and encourage parties to utilize it for their informational needs.

The initial focus of the service has been to respond to incoming requests and to seek out new clients. While this remains the priority, some emphasis has been given to advising individual organizations and industrial relations professionals interested in making more systematic use of available data and information.

Policy and Liaison

Policy and Liaison analyses broad socio-economic issues that bear on the department's programs and policies, and develops policy proposals that are responsive to the rapidly changing economic and social environment. Work is carried on by three branches: International Relations, Social Policy and Federal-Provincial Relations and Economic Policy.

International Relations

The International Relations Branch is responsible for maintaining and developing Canadian participation in international labour activities, particularly the International Labour Organization (ILO).

The 68th Session of the International Labour Conference held in June 1982 discussed, among other things, the adoption of several international labour standards. Having consulted the provinces and government departments, the branch prepared Canada's position for these discussions, which involved over 140 countries. Three new conventions were adopted, which set standards regarding the Termination of Employment, the Maintenance of Migrant Workers' Rights in Social Security, and Conditions of Work on Plantations. Preliminary discussions were held on the issue of vocational rehabilitation.

Canada is also a member of the Governing Body of the International Labour Organization. The three regular meetings it holds during the year are attended by the Assistant Deputy Minister for Policy and the director of the branch.

The International Labour Organization periodically holds meetings on sectoral labour issues and problems. During the year there were three such meetings, concerning coal mines, chemical industries, and the application of the Recommendation concerning the Status of Teachers. The branch is responsible for providing the International Labour Organization with background material on industrial relations and other labour issues, as well as selecting the members of delegations to these meetings. The branch also co-ordinated Canadian participation at the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians and at the Sixth Session of the Inter-American Advisory Committee.

The branch also co-ordinated the participation of the Minister in the first meeting of the Commonwealth Ministers of Labour and Employment, held in Geneva, in June. In addition, the branch was responsible for arranging a two-week visit to Canada by the Chief Labour Officer of Barbados.

Consultations on a wide range of topics were held with the provincial officials responsible for International Labour Organization matters. The topics of discussion included ILO activities that seek contributions from the provinces, a review of the procedures used to provide the federal government with information, the promotion of the ILO's freedom of association principles, an explanation of the workings of the ILO Committee on Freedom of Association, which hears complaints, and the agenda of the annual meeting of deputy ministers of labour on ILO questions.

The annual deputy ministers' and tripartite meetings on International Labour Organization questions were held in April. The proposed position of the Canadian Government regarding the various points on the agenda of the annual session of the International Labour Conference was reviewed.

As part of its monitoring responsibility, the International Labour Organization requests detailed reports every second or fourth year on the application of conventions that have been ratified. In addition, each year the International Labour Organization makes a special study of one or more conventions and their companion recommendations. On such occasions, Canada has to file a report on the particular instruments selected for study by the International Labour Organization that Canada, for some reason, has not yet ratified.

During the year, in conjunction with the Canada Branch of the International Labour Organization, the branch enlisted the assistance of the department's Personnel Branch in making job vacancies in the ILO better known nationally.

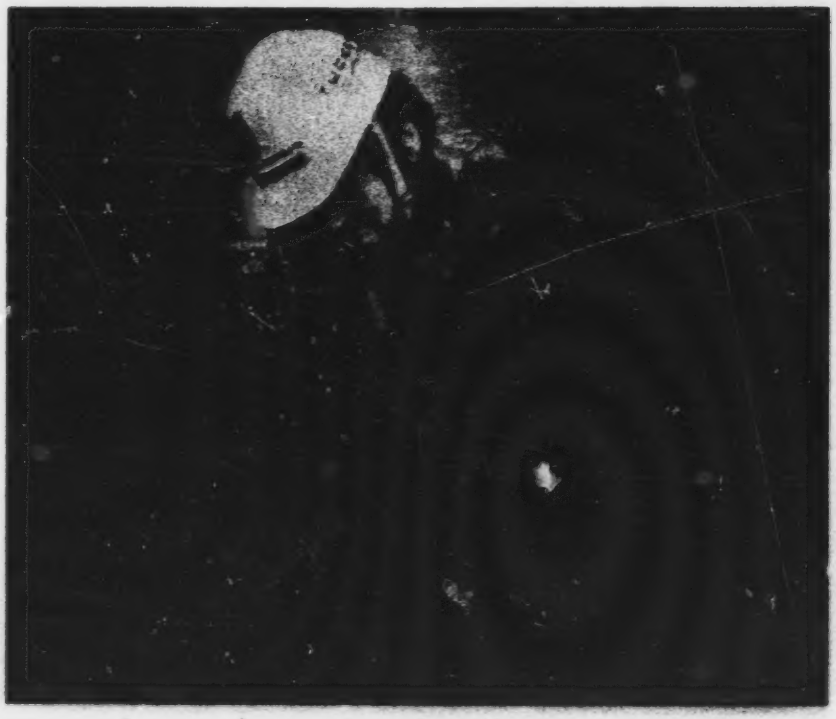
Finally, in conjunction with Employment and Immigration Canada, the branch participated in various meetings of the Organization for Economic Co-operation and Development.

Social Policy and Federal-Provincial Relations

The Social Policy and Federal-Provincial Relations Branch is responsible for the analysis and development of departmental policies related to broad social issues of concern to the government. These social issues include compatibility of legislation with the Canadian Charter of Rights and Freedoms, human rights issues, positive employment practices for disadvantaged groups, educational leave, and problems related to labour market adjustment.

The branch worked to strengthen co-operation between the different levels of government and develop methods to resolve problems between federal and provincial governments in the labour field. The branch has been working closely with provinces on the amendments to the Bankruptcy Act and the development of a proposal for a national workplace hazardous materials information system. The branch monitored provincial policy and legislative developments and assessed their impact in the labour field.

The branch is responsible for the effective operation of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), one of the chief means for encouraging co-operation between the two levels of government. This association consists of the federal and provincial departments of labour and gives deputy ministers and other senior labour officials the opportunity to exchange views and share experiences. The continuing research and information exchange programs of the association are undertaken by five standing committees on labour relations, labour standards, occupational safety and health, statistics and research, and women in employment.



Economic Policy

This branch, established during the fiscal year under review, is responsible for studying long-term economic issues and ensuring that labour concerns are fully integrated into the government's economic policy-making process.

Program Evaluation

This branch periodically evaluates each of the department's main program components, and conducts comprehensive internal audits of administrative activities, including financial systems and controls, over a six year period. The evaluations raise fundamental questions about the raison d'être of programs — their current relevance and effectiveness — while the audits focus on how well the various organizational units are being managed. The resulting studies provide the Deputy Minister and his senior managers with information needed for policy planning and managerial control.

In 1982-1983 the branch conducted a major evaluation of the Conditions of Work component, which was near completion as the period under review was ending. The branch carried out full-scale audits of the Personnel and Management Services Branch, the St. Lawrence Regional Office, the Women's Bureau, and the Finance Branch, and a follow-up audit of the Operational Services Branch.

In addition, the director served on the Working Group on the Evaluation of Regulation, established by the Office of the Comptroller General, which concluded the first phase of its work in October 1982.

Communications

During the year the mandate of the Communications Directorate was expanded to include responsibility for planning, co-ordinating and priorizing all departmental communication programs, reflecting the principle that "Canadians have the right to full, accurate and timely information about their government so that they can exercise their rights of citizenship and take part in the democratic process fully, responsibly and in an informed manner."

The importance of a comprehensive corporate communications program was also reflected by the reorganization of the department. The Communications Directorate now reports directly to the Deputy Minister, and plays a major role in developing policies, strategies and procedures designed to communicate Labour Canada's objectives, programs and services both nationally and regionally.

During the year, the directorate assisted departmental programs and branches in designing and implementing communications programs to reach their various publics through a variety of publications, news releases, speeches, audio-visual materials, exhibits and displays. As in previous years a major exhibit was mounted at the Canadian National Exhibition in Toronto as part of the federal presence. In addition, the media relations section answered numerous inquiries from journalists and the general public; and the directorate continued its administration of the National Industrial Relations Film Library, in co-operation with the National Film Board.

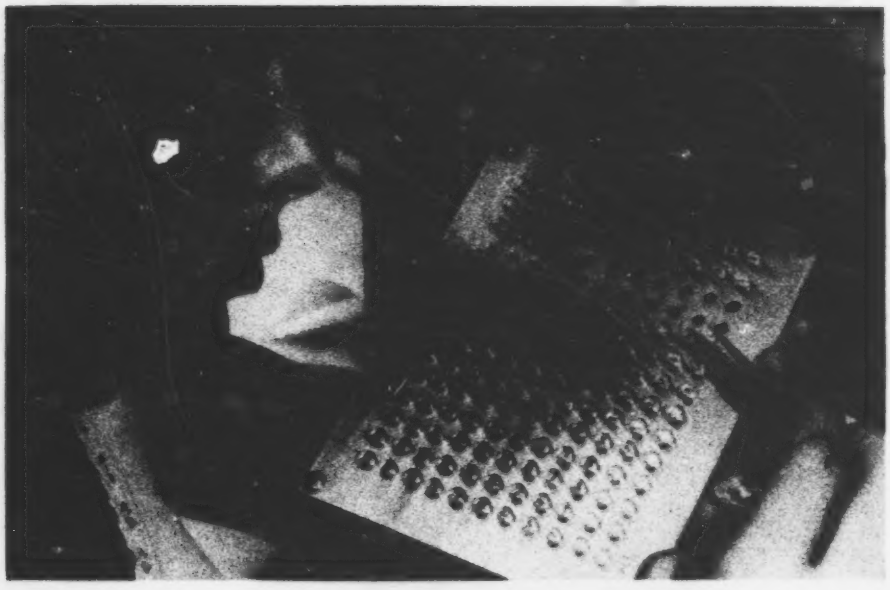
Communications within the department were facilitated by a daily news clipping service, a monthly staff magazine and an editorial service for internal communications. Liaison with the Secretary of State's Translation Bureau was improved in order to meet the government's official languages commitment; while the department's graphics component was brought under the wing of the editorial and publishing section to streamline the publication process.

The increased emphasis upon communications resulted in a requirement for more comprehensive planning and liaison with branches and regions on all communications activities. As a part of this development, a review was undertaken of the objectives, content, audiences, distribution and cost of all Labour Canada publications with a view to rationalizing the corporate publishing program.

One of Labour Canada's major initiatives of the year was the Task Force on Micro-Electronics and Employment. The Communications Directorate provided publicity planning across Canada for the hearings of the task force, and organized the national news conference and other publicity services upon publication of the task force's report, *In the Chips: Opportunities, People, Partnerships.*

Other highlights of the year included the publication of background papers and proceedings of the conference on Sexual Equality in the Workplace sponsored by the Women's Bureau, and the development of a "hands-on" Telidon exhibit describing Occupational Safety and Health programs.

Women's Bureau



The year 1982-1983 was highlighted by the establishment on the recommendation of Labour Canada's Women's Bureau, of two commissions of inquiry: The Task Force on Micro-Electronics and Employment, and the Commission of Inquiry into Part-Time Work. The Task Force on Micro-Electronics and Employment reported to the Minister in November 1982. Their report, entitled *In the Chips: Opportunities, People, Partnerships,* contained thirty recommendations designed to make technology serve Canada's economic needs while ensuring that human and social concerns are given full and due attention through legislative and public policy instruments.

The Commission of Inquiry into Part-Time Work was established in February 1982. Its mandate was to examine the overall employment position of part-time workers and to recommend legislative and policy changes to improve their position. The commission's report is expected by August 1983.

In 1982-1983 the Women's Bureau continued its research and information programs. For example, the bureau commenced research in the field of occupational safety and health. It also initiated a discussion paper series in order to foster an informed debate on, and to promote discussion of the issues on which the bureau conducts policy and legislative research. Two papers were published this year: one on gender wage differentials, and the other on women and technology in the National Capital Region. To be published in this series are research and discussion papers on issues affecting women who work for pay.

The Women's Bureau continues to maintain and publish data relating to women in the Canadian labour market. These data are provided to the public, for example, women's groups, employees' associations, unions, government departments and agencies, students and academics.

The Women's Bureau's Information Centre, containing a wide range of literature and reports on subjects relating to the female labour force, was, once again, extensively used.

Administrative Policy and Services

Administrative Policy and Services develops and co-ordinates the implementation of internal policies and systems in the areas of Finance, Data Processing, Planning, and Administrative and Library Services.

Administrative and Library Services

The Administrative and Library Services Branch provides administrative programs in support of program areas. During the year under review, these services included the Departmental Library (transferred during departmental reorganization), Materiel Services, Accommodations, Publication and Text Processing, Manuals and Directives, Records Management, Mail and Messenger, Forms Management and Printing.

The library, which is designated the national collection for published material on labour matters, provides a variety of services to the department as well as serving a wide outside clientele including other government, company, university and public libraries, labour unions, and individual researchers, students and teachers. The collection is international in scope and is kept as up-to-date as possible. It is also an important resource for historical research. The major subject areas of the collection are industrial relations, collective bargaining, women in the work force, technological change, economics, labour economics, equality of job opportunity, equal pay, quality of working life, occupational safety and health, industrial democracy, labour standards, working conditions, pensions, and labour education. Holdings include a comprehensive collection of periodicals on labour subjects, labour union newspapers, labour union proceedings, and publications of the International Labour Organization. The holdings dealing with Canadian labour history include unique materials such as a collection of major Canadian labour union newspapers on microfilm.

During the year, the importance of the library's co-operative relationship with other libraries in related fields was underscored by the fact that more material continued to be loaned to other libraries than was borrowed for the department from other libraries. The library played an important role in providing material on loan to other federal government departments.

In 1983, two working collections at headquarters — the Women's Bureau Resource Centre and the Occupational Safety and Health Technical Resource Centre — were consolidated under the library. While they continued to serve as special working collections for the Women's Bureau and the Occupational Safety and Health Branch respectively, their services were enhanced by the resources of the main library.

The library continued to develop LABORLINE, its computerized data

base for the retrieval of bibliographical information, which was initiated the previous year. LABORLINE contains approximately 8 000 cataloguing and indexing records for material added to the library since September 1981, and for material added to the Women's Bureau Resource Centre and the Occupational Safety and Health Technical Resource Centre since September 1982 and July 1982 respectively. The 8 000 records also include indexing records for articles appearing in major labour journals published between late 1979 and September 1981.

During the year, work was nearly completed to allow the addition to LABORLINE of about 4 500 records prepared in an earlier joint indexing project with other major labour libraries in Canada and the United States. The indexing covers selected major labour journals published between 1976 and 1979.

LABORLINE was used to produce several bibliographical resources: the weekly *Library Bulletin,* which lists recent acquisitions and current indexed periodical articles arranged by subject; the monthly *Women's Bureau Resource Centre Acquisition List;* the *Occupational Safety and Health Technical Resource Centre Bulletin;* the bi-weekly *Tables of Contents,* which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economics journals received in the library; and other regularly updated bibliographies on major topics of interest to the department.

The reference staff carried out regular LABORLINE searches based on profiles of user subject interests for individuals in the department in order to inform them of materials in specifically defined subject areas recently added to the collection.

The library maintained a close working relationship with other labour libraries, in particular through its attendance at the 1982 annual meeting of the Committee of Industrial Relations Librarians, which represents the major labour and industrial relations libraries in Canada and the United States.

In the age of automation Labour Canada has a responsibility to keep pace with technological changes. The branch has expanded and developed its services in the area of word processing. Following the installation of AES equipment in the Winnipeg regional office, a communication link with the Publication and Text Processing Centre was installed on a trial basis. At the request of the Toronto regional office, the centre studied the operations of the Injury Compensation function in the Toronto regional office with a view to introducing a word processing system, eliminating tasks performed manually and reducing human resource requirements. In addition, word processing applications were identified for headquarters, including control for the Access to Information Act and Privacy Act, financial systems, inventory control, editing, records management, and DPW revenue dependency data. A number of word processing companies

were reviewed and the Wang Alliance 250 met departmental requirements.

The conversion of the departmental mailing lists to an automated system continued, with the arrival of the terminal in March 1983 and the writing of computer programs.

A proposal for delegating authority, procedures to handle requests, and a manager's guide were developed to assist the department in implementing the forthcoming Access to Information Act and Privacy Act.

Labour Canada signed the Master Occupancy Agreement covering all accommodations under the new Revenue Dependency program introduced by Treasury Board; this will be implemented April 1984.

Finance

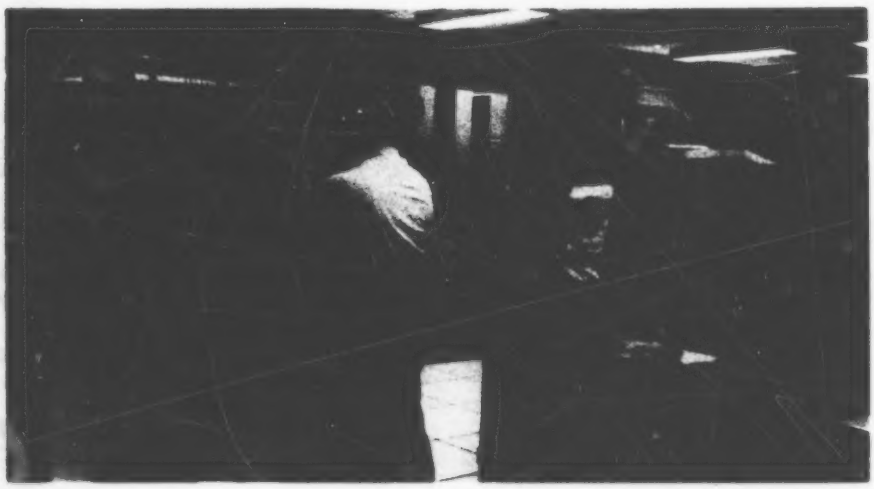
The Finance Branch provides financial advice and guidance, and general accounting services to managers of the department. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. Its divisions are Policy and Procedures, Planning and Analysis, Compensation, and Accounting Operations.

The branch's designation of financial officers to specific activities of the department has increased its advisory role. These designated officers also assisted departmental management in developing and presenting plans and budgets in accordance with the Policy and Expenditure Management System adopted by the Government of Canada.

A new Contract Office was created to administer the increased number of contracts let by the department. Departmental policy and procedures were developed and implemented to monitor and control all contractual agreements.

The branch also developed an internal audit policy to provide service to the Labour Education and Quality of Working Life programs for the audit of their contributions to organizations and individuals.

A feasibility study report on computerizing the processing of compensation claims was approved in January, 1983. The design phase of the study is expected to be completed in the next fiscal year. During the year, some 70 000 items were invoiced to 30 Crown agencies resulting in the recovery of approximately $18 000 000 in claims costs and administration fees initially charged to Labour Canada by the provincial Workers' Compensation Boards. A new contract for the continued handling of the Government Employees Compensation Act was negotiated with British Columbia.



Data Processing

Throughout the year, the Data Processing Branch continued to provide EDP systems support services to departmental program areas. Emphasis was on production and analyses of Labour Data, Collective Bargaining and Occupational Safety and Health statistics.

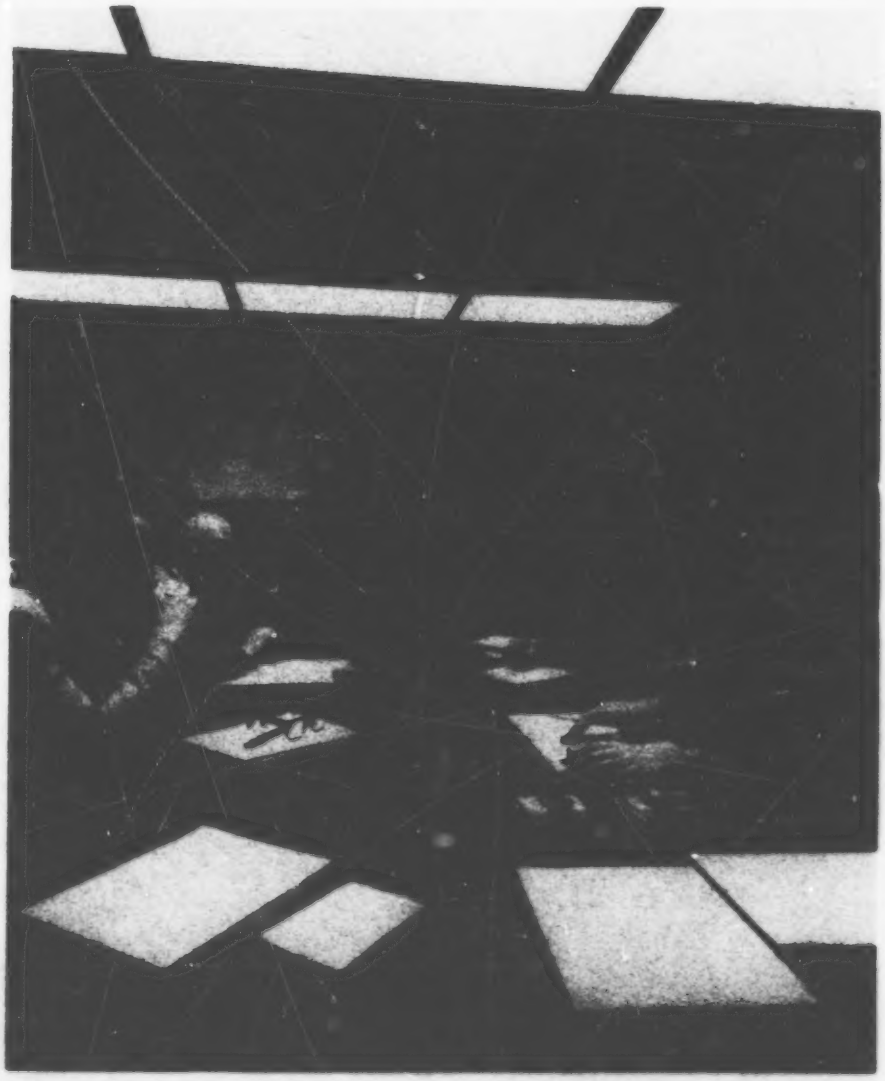
In addition to the maintenance of operational systems, several development projects were undertaken.

The Work Stoppage Statistics system was expanded to incorporate data from 1946 to 1975, so that statistical analysis of federal jurisdiction work stoppages in Canada from 1946 to the present is now possible.

Preliminary studies were completed and the design phase begun for the automation of Labour Canada procedures for processing accident compensation claims from federal jurisdiction workers.

System development work is also continuing for implementation of an on-line Document Referencing System to improve the control, distribution and follow-up of ministerial communications and correspondence.

The Operations Division, in addition to providing data-entry and production services, expanded the computer facilities of the department by the installation of a minicomputer configuration including hardcopy and video display terminals for on-line data inquiry, retrieval, research and systems development.



Planning

The Planning Branch is responsible for planning at the corporate level and for the continuing implementation and co-ordination of the Policy and Expenditure Management System (PEMS) within the department.

During the year, the branch made further refinements to the department's planning process, incorporating aspects of the Comptroller General's study on the Improvement in Management Practices and Control (IMPAC), and streamlined the paper burden placed on managers during Main Estimates and Operational Plan preparations. The branch also managed the production of a Program Expenditure Plan (Part III of the Estimates) for the department.

Advice and guidance were given to departmental managers in the developing of long-term and short-term plans and in controlling and measuring their results. A monitoring system for the department's annual operational plans and budget was implemented.

Other activities included preparatory work on the Departmental Regulatory Agenda, and the co-ordination of the proposed amendments to the Canada Labour Code.

Personnel and Management Services

Management Consulting Services

Management Consulting Services is a new branch created to provide a professional and general management consulting service capable of exercising project management and leadership over teams of departmental and/or private sector personnel in order to satisfy departmental demands for consultants both in terms of volume and technical requirements.

General consulting ranges from opportunity identification to translating opportunities into operational results. Such consulting encompasses needs identification, objectives formulation, analysis of alternative ways and means, and program identification and recommendations for change.

Personnel

The Personnel Branch advises Labour Canada management and employees on job classification, the different types of compensation, pay and benefits, staff relations, staffing, training programs and new developments in that field, human resources planning, the official languages policies, and equal opportunities for women, the handicapped and Canadian native people. It also coordinates the Employee Assistance Program, which was developed to help resolve the behavioural or health problems of employees, with special emphasis given to alcoholism.

Compensation and Staff Relations Division

This division is responsible for the management and administration of staff relations within the department, the classification of positions in order to determine correct rates of pay, the administration of pay and benefits, the provision of personnel management information, and the administration of a portion of the official languages program.

Staff Relations

The Staff Relations Section is concerned with such activities as grievances, safety and security designations, the interpretation of collective agreements, and the development of policy and procedures on staff relations matters.

During the past year, the various union-management consultation committees and sub-committees discussed many topics of concern to unions and management, such as staff training, staffing procedures, health and safety matters, etc.

Three-day staff relations courses for line managers were given at headquarters and in Toronto.

Classification and Organization

The Classification and Organization Section is responsible for analysing, evaluating and classifying positions within the department for pay purposes, and for providing advice regarding the official languages requirements of each position. It is also responsible for providing management with assistance and advice when organizational change is required, and for providing training to managers in job evaluation and position description writing.

During the past year the section was responsible for the implementation of a new classification monitoring and review program to identify and react to classification trends, and the development and publication of several policies and procedures on classification matters.

Pay and Employee Services

The Pay and Employee Services Section administers pay and employee benefits within the department, and advises employees on all matters having to do with pay and benefits, including employee pension plans, accident, sickness and life insurance plans, etc.

During the past year, several new manual systems were implemented to ensure that the activities of this section are carried out accurately and on time. Thus, employees receive faster and more efficient pay and benefits services. Information sessions were given for employees in Moncton, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver and at headquarters.

The Personnel Management Information System

During the past fiscal year, the branch continued its efforts to expand and improve the data in the automated Personnel Management Information System, which is an extension of the government's Official Languages Information System. Also, new uses and applications for the information in the system were explored. Directors were given quarterly reports that provide information on their respective organizations and staff, the official languages requirements of positions, and the language capabilities of the incumbents of those positions.

Efforts are now underway to further refine the system in order to meet the demand for information about departmental personnel, and to implement a new system to track requests for personnel action, and to provide regular reports to management on the disposition of such requests. The automation of other personnel data is also being explored.

Human Resources

The responsibility of the Human Resources Division is to recruit and train employees and to assist managers in meeting their objectives by developing a human resources plan for the department. Its four sections are Staffing, Training and Development, Human Resources Planning and Official Languages.

Staffing

This section helps management recruit and evaluate candidates for vacant positions in the department.

During the year, 737 staffing actions were processed; 12 appeals were lodged and all were dismissed. Seven policies and/or bulletins were promulgated. The section also introduced a monthly reporting system to line management to advise of the progress of their staffing actions. In addition individual work-sharing agreements with regions were drafted in order to enhance the effectiveness and efficiency of the staffing system.

A post audit was conducted by the Public Service Commission and a new three-year agreement will be concluded that will result in the delegation of additional staffing authority to the department.

Training and Development

This section co-ordinates training activities throughout Labour Canada by establishing policies and procedures, identifying needs, offering courses, and registering employees for training given outside the department.

The Career Assignment Program, Educational Leave and other special development programs are co-ordinated by this section, as well as all departmental language training, and government language training course registration. In the 1982-1983 fiscal year, this section processed 147 Language Knowlege Tests, 21 Special Evaluations, 9 Exemptions and 16 Diagnostic Tests and registered 83 employees in language training. The Labour Affairs Officer Training Program developed by this section was used to train 34 newly recruited LAOs and 20 experienced LAOs.

This section also co-ordinated the training workshops entitled An Introduction to Computers, Pre-retirement Planning and Evaluating Staff Performance.

The Treasury Board's Training and Development Information System (TDIS) was implemented in order to more effectively report and control all training-related activities.

A departmental training policy and a training evaluation framework were developed.

Human Resources Planning

The Human Resources Planning Section assesses the department's current and future human resource needs and administers programs designed to promote the employment of under-represented groups.

Departmental action plans and progress reports on equal employment opportunities for women, the handicapped and natives have been prepared and are available to employees and the general public.

The participation of handicapped employees increased from 16 to 20 employees, which is 2.9 per cent of the departmental work force. The native participation increased by two employees during the year, but by year-end the number of natives employed by the department had returned to its 1982 level.

Because of the significant progress achieved by women in Labour Canada, the department was exempted from presenting formal reports to Treasury Board until 1985. Women now occupy 51.2 per cent of all positions and 27.1 per cent of all officer level positions in the department, as opposed to 49.8 per cent and 23.1 per cent respectively last year. Of particular note is the 21.1 per cent participation rate of women in the executive category.

Significant changes were introduced to the department' employee performance appraisal system to increase its effectiveness and efficiency. A two-day course on evaluating performance was designed and delivered at headquarters and in the five regions.

Official Languages

The Official Languages Section ensures that Labour Canada meets governmental objectives concerning the use of the official languages. This includes providing bilingual services to the public, ensuring the implementation of the official language policy regarding language of work, and facilitating equitable participation of people from both official language communities in the department. The section also advises management on all related questions.

To this end, the section prepares the Official Languages Annual Report and action plan and investigates complaints concerning infractions of the policy. For the second year running, according to the Commissioner of Official Languages, Labour Canada made considerable progress in this area, increasing the percentage of francophones in the department from 27.3 per cent to 29.0 per cent.

The section has issued a comprehensive policy on official languages. A special report was prepared on employee satisfaction with their language of work.

Appendix

Financial Statements

	$000s
Labour – Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	
Labour – The grants listed in the estimates and contributions	
Minister of Labour – Salary and motor car allowance	
Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen	
Contributions to employee benefit plans	
TOTAL PROGRAM	

Object	$000s
Personnel	
Payments of compensation	
Transportation and communication	
Information	
Professional and special services	
Rentals	
Purchased repair and upkeep	
Utilities, materials and supplies	
Construction and acquisition of machinery and equipment	
Grants, contributions and other transfer payments	
All other expenditures	
TOTAL	

[illegible]

$000s

	[illegible]
Mediation and Conciliation	[illegible]
General Labour Services	[illegible]
Policy and Communication	[illegible]
Administration	[illegible]
Labour Adjustment Income Support Program	[illegible]
Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen	[illegible]
TOTAL	[illegible]

[illegible]

$000s

	[illegible]
Grants	
Special Income Support Program	
• Adjustment Assistance Benefits to those workers affected by tariff reductions or by the absence of special protection measures	[illegible]
• Grants to non-CLC labour unions and members for labour education purposes	[illegible]
• Other Grants	[illegible]
TOTAL GRANTS	[illegible]
Contributions	
• Contributions to CLC labour education programs	[illegible]
• Contributions for Quality of Working Life projects	[illegible]
• Contributions to non-CLC labour organizations for labour education purposes	[illegible]
• Contributions to the Atlantic Region Labour Education Centre	[illegible]
• Other Contributions	[illegible]
TOTAL CONTRIBUTIONS	[illegible]
TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS	[illegible]

Work Injury Statistics

Province	Medical Aid	Compensation	Injury[1] Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	Total
Newfoundland	176	17	200	-	-	3	396
Prince Edward Island	61	9	65	1	1	5	142
Nova Scotia[2]	2 719	2 242	985	413	5	224	6 588
New Brunswick	418	27	365	1	1	41	853
Quebec	2 021	257	4 279	10	4	258	6 829
Ontario	2 884	192	4 923	5	3	29	8 036
Manitoba	774	159	565	-	-	-	1 498
Saskatchewan	429	65	370	-	2	1	867
Alberta	584	76	1 260	3	-	20	1 943
British Columbia	1 265	94	1 685	2	3	217	3 266
Yukon	94	15	22	1	-	1	133
Northwest Territories	185	60	44	-	1	-	290

[1]Cases in which salary is continued in lieu of compensation.

[2]Includes claims from the Cape Breton Development Corporation.

Government Employees Compensation Act

[redacted]

Province	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Newfoundland			
Prince Edward Island			
Nova Scotia (Federal Employees)			
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation)			
Nova Scotia (Old Silicosis)			
New Brunswick			
Quebec			
Ontario			
Manitoba			
Saskatchewan			
Alberta[1]			
British Columbia			
TOTAL			

[1]Includes Costs of Claims in Yukon Territory and Northwest Territories

Injury Statistics[1]

A. Federal Public Service Departments
April 1, 1982 – March 31, 1983

Public Service Departments	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Agriculture	340	17.05	713	7.14
Atomic Energy Control Board	0	-	2	0.79
Auditor General's Office	1	0.91	1	0.18
Canada Labour Relations Board	0	-	0	-
Canadian Government Printing Bureau	4	1.20	7	0.42
Canadian Grain Commission	22	12.76	33	3.83
Canadian Human Rights Commission	1	3.94	1	0.79
Canadian International Development Agency	7	3.55	12	1.22
Canadian Livestock Feed Board	0	-	0	-
Canadian Penitentiary Services	750	37.21	1 217	12.07
Canadian Radio/TV Telecommunications Commission	2	2.29	6	1.38
Canadian Transport Commission	2	1.24	5	0.82
Chief Electoral Officer	1	10.20	2	4.08
Commissioner of Languages	0	-	1	0.75
Communications	14	3.00	24	1.03
Communications Security Establishment	4	3.14	7	1.10
Consumer and Corporate Affairs	52	10.97	85	3.58
Economic Council of Canada	1	3.57	1	0.71
Employment and Immigration	180	3.82	401	1.70
Energy Mines and Resources	33	5.89	100	2.15
Environment	326	14.02	695	5.98
External Affairs	9	1.28	19	0.54
Federal Court of Canada	6	17.34	6	3.47
Finance	2	1.30	4	0.52
Fisheries and Oceans	109	9.37	390	6.70
Government House	0	-	3	3.16
Immigration Appeal Board	0	-	0	-
Indian Affairs and Northern Development	73	5.91	154	2.49
Industry, Trade and Commerce	6	1.11	19	0.70
Insurance	0	-	0	-
Justice	5	2.02	6	0.48
Labour	4	2.45	14	1.72
Law Reform Commission	0	-	0	-
National Capital Commission	68	34.07	108	10.82
National Defence	2 623	35.57	4 522	12.27
National Energy Board	0	-	0	-
National Film Board	17	8.31	40	4.00
National Health and Welfare	128	6.84	289	3.88
National Library	7	6.65	9	1.71
National Museums of Canada	15	7.50	30	3.80
National Research Council	51	7.83	106	3.17
National Revenue:				
- Customs and Excise	129	6.38	268	2.81
- Taxation	151	4.19	276	1.53
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada	0	-	0	-
Northern Pipeline Agency	0	-	0	-
Privy Council Office	1	0.91	4	0.73
Public Archives	16	10.51	33	4.34
Public Service Commission	12	2.31	21	0.81
Public Service Staff Relations Board	1	2.78	1	0.56
Public Works Canada	347	19.34	699	7.12
Regional Economic Expansion	48	9.75	81	3.95
Royal Canadian Mounted Police	63	8.41	118	3.13
Science and Technology	0	-	0	-
Science Council of Canada	0	-	0	-
Secretary of State	6	0.92	15	0.46

[1]Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1982-1983.

[2]"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

A. Federal Public Service Departments
April 1, 1982 - March 31, 1983

Public Service Departments	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	1	4.76	1	0.79
Solicitor General	1	1.91	1	0.38
Statistics Canada	40	4.37	59	1.93
Supply and Service Canada	115	6.55	202	2.29
Supreme Court of Canada	2	14.71	2	2.94
Tariff Board	0	-	0	-
Tax Review Board	0	-	0	-
Transport:				
- Administration	7	1.75	20	1.00
- Air Services	356	13.96	845	5.00
- Marine Services	429	32.40	897	13.01
Treasury Board	2	0.97	5	0.49
Veterans Affairs	233	25.84	376	7.29
TOTAL	6 835	14.33	12 710	5.33

[1]Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1982-1983.

[2]"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

Injury Statistics[1]

B. Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy
April 1, 1982 – March 31, 1983

Agencies not under the Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injury Rate per 100 Employees[3]
Atlantic Pilotage Authority				
Atomic Energy of Canada				
Bank of Canada				
Canada Mortgage and Housing Corporation				
Canada Post Corporation				
Canadian Arsenals Limited				
Canadian Broadcasting Corporation				
Canadian Centre for Occupational Safety and Health				
Canadian Commercial Corporation				
Canadian Council of Resource Ministers				
Canadian Deposit Insurance Corporation				
Canadian Film Development Corporation				
Canadian Saltfish Corporation				
Crown Assets Disposal Corporation				
Defence Construction (1951) Limited				
Eldorado Aviation Limited				
Eldorado Resources Limited				
Export Development Corporation				
Farm Credit Corporation				
Federal Business Development Bank				
Foreign Investment Review Agency				
Freshwater Fish Marketing Corporation				
Great Lakes Pilotage Authority				
International Development Research Centre				
International Joint Commission				
International N.W. Atlantic Fisheries Commission				
International Pacific Halibut Fisheries Commission				
International Pacific Salmon Fisheries Commission				
Jacques Cartier and Champlain Bridge Inc.				
Laurentian Pilotage Authority				
Medical Research Council				
National Arts Centre Corporation				
National Farm Marketing Council				
Northern Canada Power Commission				
Northern Transportation Company Limited				
Pacific Pilotage Authority				
Parliament				
Petro Canada				
Ports Canada (National Harbours Board)				
Royal Canadian Mint				
Seaway International Bridge Corporation Limited				
Seaway Transport Canada				
Standards Council of Canada				
Teleglobe Canada				
Sub-Total				
Cape Breton Development Corporation				
TOTAL				

[1]Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1982-1983.

[2]"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

Travail Canada
Labour Canada

1983
Revue annuelle
Travail Canada

Canada

1983
Revue annuelle

Ministre

Ministre
André Ouellet

Hauts fonctionnaires

Sous-ministre
Mark R. Daniels

- Service fédéral de médiation et de conciliation
  Sous-ministre adjoint principal
  W.P. Kelly

- Opérations
  Sous-ministre adjoint
  W.F. Porteous

- Politiques
  Sous-ministre adjoint
  Ray Protti

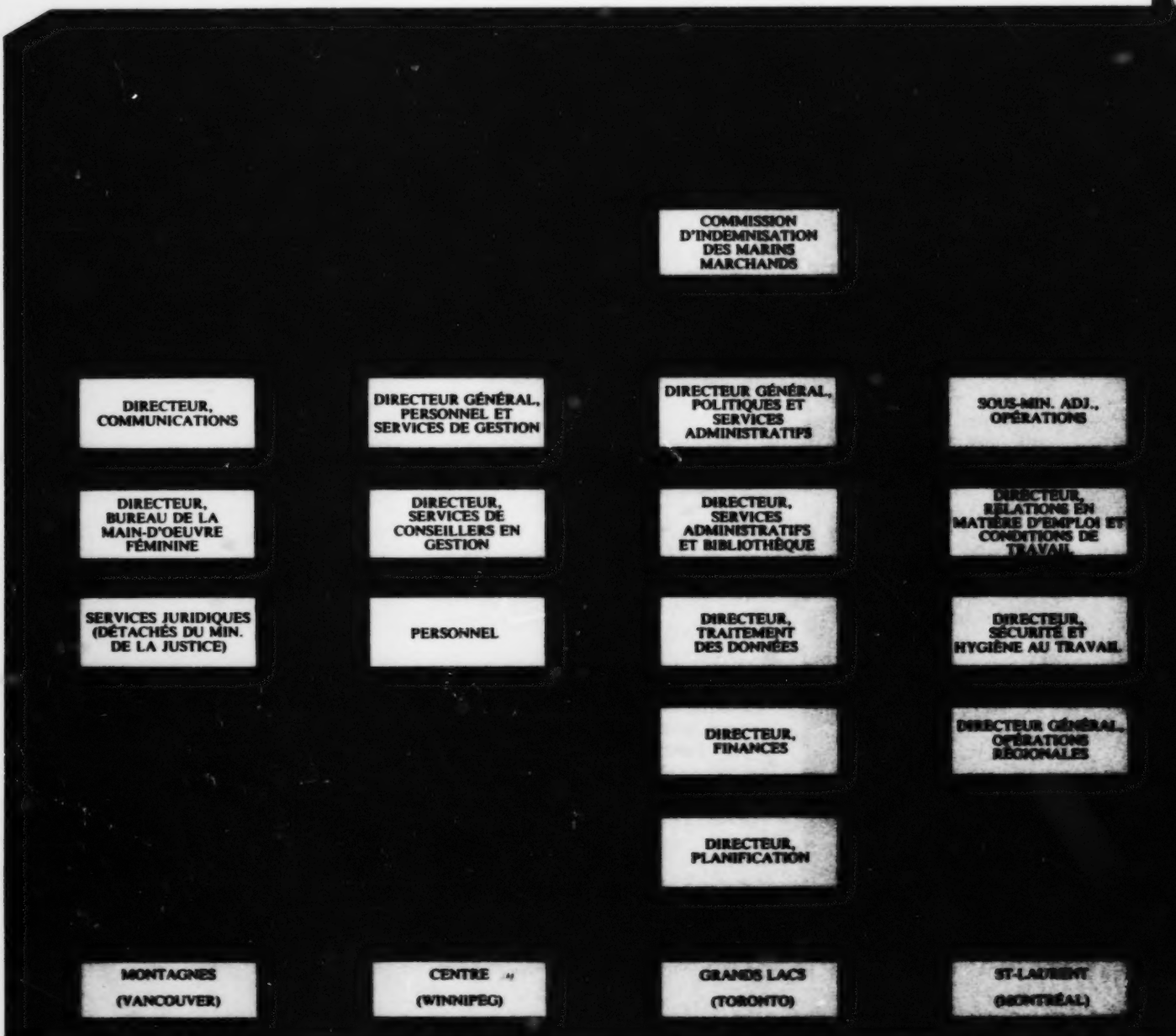
- Communications
  Directeur
  Carol Racine

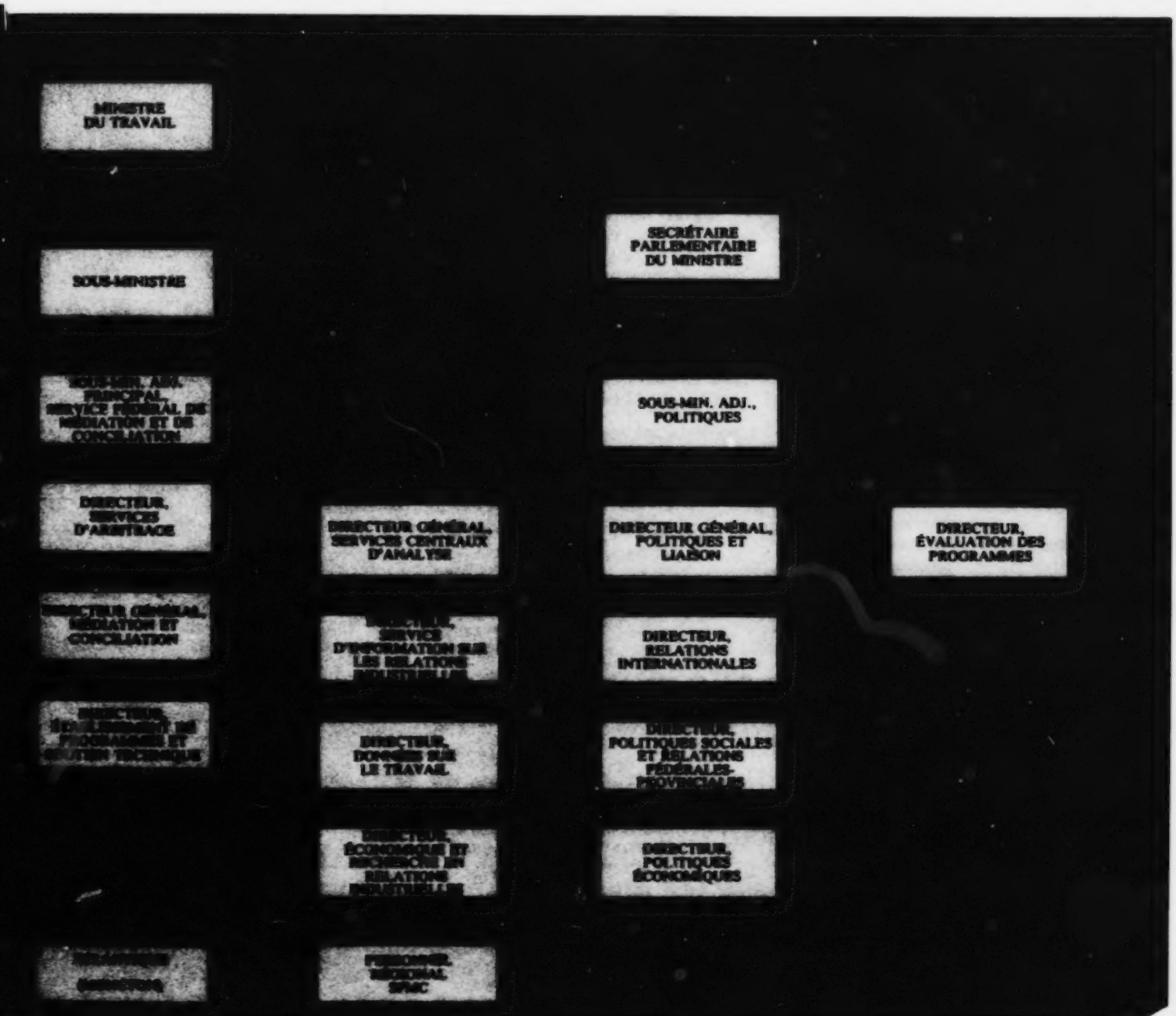
- Bureau de la main-d'oeuvre féminine
  Directeur
  Ratna Ray

- Politique et Services administratifs
  Directeur général
  N.P. Ewing

- Personnel et Services de gestion
  Directeur général
  J.R. Joubert

Organigramme de Travail Canada




MINISTRE DU TRAVAIL
SOUS-MINISTRE
DIRECTEUR, SERVICES D'ARBITRAGE
DIRECTEUR GÉNÉRAL, SERVICES CENTRAUX D'ANALYSE
SECRÉTAIRE PARLEMENTAIRE DU MINISTRE
SOUS-MIN. ADJ., POLITIQUES
DIRECTEUR GÉNÉRAL, POLITIQUES ET LIAISON
DIRECTEUR, ÉVALUATION DES PROGRAMMES
DIRECTEUR, RELATIONS INTERNATIONALES
DIRECTEUR, DONNÉES SUR LE TRAVAIL
DIRECTEUR, POLITIQUES SOCIALES ET RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES
DIRECTEUR, POLITIQUES ÉCONOMIQUES

Lois appliquées par Travail Canada

Code canadien du travail
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée)

Partie III – Normes du travail
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22 (1er supplément); c.17 (2e supplément); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47, 89)

Partie IV – Sécurité du personnel
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)

Partie V – Relations industrielles
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)

Loi sur le ministère du Travail
(S.R.C. 1970, c.L-2 modifiée par 1980-81-82, c.60)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail
(S.R.C. 1970, c.L-3)

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État
(S.R.C. 1970, C.G-8 modifiée par 1980-81-82, c.47)

Loi sur l'indemnisation des marins marchands
(S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19 (2e supplément); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41 et 1978-79, c.11)

Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs
(S.C. 1980-81-82, c.89)

Compétence

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit l'emploi dans les entreprises fédérales.

Cela comprend :

- **Dans le secteur interprovincial et international**
  - les chemins de fer
  - le transport routier
  - le téléphone, et les réseaux de télégraphe
  - les pipe-lines
  - les canaux
  - les transbordeurs, les tunnels et les ponts
  - le transport maritime et les services connexes
- **La radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution**
- **Les lignes de transport aérien et les aéroports**
- **Les banques**
- **Les élévateurs à grains, les usines et les entrepôts de provendes et les usines de nettoyage de graines de semence**
- **Les installations nucléaires et les mines d'uranium**
- **Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux**

Autorisé par l'honorable
André Ouellet
ministre du Travail
Gouvernement du Canada

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

N° de cat. L 1-1983

ISBN 0-662-52626-0

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue, veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

L39-0238/83B

Photographies

Office national du film/Photothèque
Agriculture Canada
Conseil national de recherches Canada
Service de photographies Canapress
Direction des communications de Travail Canada

Imprimé au Canada

Table des matières

	Page
Introduction	1
Service fédéral de médiation et de conciliation	5
Médiation et conciliation	7
Services d'arbitrage	10
Établissement de programmes et soutien technique	11
Opérations	13
Relations en matière d'emploi et Conditions de travail	16
Secrétariat de l'office d'aide à l'adaptation des travailleurs	21
Sécurité et hygiène au travail	22
Opérations régionales	28
Région de l'Atlantique	29
Région du Saint-Laurent	30
Région des Grands Lacs	31
Région du Centre	32
Région des Montagnes	33
Politiques	37
Services centraux d'analyse	39
Économique et recherche en relations industrielles	39
Données sur le travail	41
Service d'information sur les relations industrielles	44
Politiques et liaison	45
Relations internationales	45
Politique sociale et relations fédérales-provinciales	48
Politiques économiques	49
Évaluation des programmes	49
Communications	51
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	55
Politiques et services administratifs	59
Services administratifs et bibliothèque	61
Finances	63

Traitement des données 64
Planification 65

Personnel et services de gestion 67

Services de conseillers en gestion 69
Personnel 69

Annexe 75

États financiers 79
Statistiques sur les accidents du travail 81

Introduction

L'année financière 1982-1983 a été marquée par deux événements distincts mais complémentaires : d'une part, la détermination d'une gamme de questions sur le travail, tant actuelles qu'éventuelles, ce qui a donné un nouvel essor aux activités du Ministère dans le domaine des affaires du travail; d'autre part, l'arrivée d'une nouvelle équipe de gestionnaires supérieurs et l'élaboration d'une structure organisationnelle neuve adaptée aux tâches à exécuter.

Parmi les questions dégagées, certaines ont particulièrement retenu l'attention, notamment, la fixation des salaires, le but de la négociation collective, la création d'emplois et la sécurité d'emploi, le virage technologique et l'évolution du rôle des femmes au sein de la population active. On a également reconnu la nécessité d'améliorer et d'étendre les communications et les consultations entre le gouvernement et les syndicats. On estime que pour affronter ces problèmes et ces défis, il faudra d'abord adopter une méthode concertée pour formuler des politiques et des programmes du travail susceptibles de répondre aux besoins changeants du milieu de travail des années 80. À cet égard, une initiative de grande envergure du Ministère et du nouveau sous-ministre a consisté en une série de séances de consultation portant sur les voies et moyens d'améliorer les communications et de favoriser le dialogue entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral. Ces conférences et séminaires continus et de portée nationale ont tous le même objectif global : faciliter la participation des syndicats à la formulation des politiques.

Du point de vue organisationnel, cette tendance s'est traduite par la réunion des fonctions de développement de la politique à l'intérieur d'un nouveau programme de la politique dirigé par un sous-ministre adjoint et intégrant la plupart des fonctions attribuées auparavant aux deux groupes suivants : Services centraux d'analyse et Coordination des politiques et liaison. Un nouveau poste, celui de directeur de la Politique économique, a été créé au sein du nouveau programme de la politique pour s'occuper des questions économiques à long terme.

En outre, un nouveau programme des opérations, également dirigé par un sous-ministre adjoint, a dorénavant comme responsabilité première l'administration des Parties III et IV du Code canadien du travail, portant respectivement sur les normes du travail et sur la sécurité du personnel. Parmi les éléments réunis au sein de ce nouveau programme, il convient de mentionner les opérations régionales, menées par le biais de cinq bureaux régionaux et d'une vingtaine de bureaux de district dans tout le Canada. Tous les programmes et services de Travail Canada, sauf la médiation et la conciliation, sont exécutés par l'entremise du Programme des opérations.

Depuis cette réorganisation, le directeur des Communications relève directement du sous-ministre.

Les échelons administratifs ont également été modifiés. Par exemple, la fonction de directeur du Personnel a été restructurée pour devenir celle de directeur général du Personnel et des Services de gestion; cette direction a également été dotée d'un nouveau service de conseillers en gestion dont la tâche consiste à fournir un service de consultation aux équipes du Ministère et de l'extérieur qui réalisent des projets se rapportant au travail.

La *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* a été adoptée en mai 1982. En vertu de cette loi le gouvernement fédéral verse des prestations, de dernier ressort, aux travailleurs mis à pied admissibles qui ont travaillé dans des secteurs d'activités désignés. Depuis la promulgation de la Loi, l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs s'est chargé des certifications accordées dans l'industrie du textile, du vêtement, de la chaussure et du cuir, dans tout le pays, ainsi que dans certaines industries désignées selon des critères régionaux.

Dans les dix premiers mois de l'application de la Loi, l'Office a procédé à 298 certifications. À la fin de l'année financière 1982-1983, 9,3 millions de dollars avaient été versés; le gros de cette somme représente les prestations ayant été payées aux travailleurs mis à pied dans les secteurs du vêtement et du textile.

Le Service de médiation et de conciliation s'est encore affairé à résoudre plusieurs conflits majeurs, dont ceux touchant les sociétés de transport aérien ainsi que le débardage et la manutention des céréales en Colombie-Britannique. En tout, le Service s'est occupé de 330 conflits de négociation collective, dont 253 avaient été réglés avant la fin de l'année financière. Ces chiffres sont à peu près les mêmes que ceux de l'année précédente. Toutefois, l'adoption au cours de l'année de la *Loi sur les restrictions salariales du secteur public* a réduit le nombre de conflits susceptibles de relever de la compétence de Travail Canada. Les demandes de services présentées par des parties non assujetties à la Loi ont augmenté de 31 p. 100 par rapport à l'exercice précédent.

Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, le Ministère a continué d'étudier en détail les lois existantes et il a élaboré des propositions visant à modifier la Partie IV du Code canadien du travail pour les soumettre au plus tôt au Parlement. Les travaux relatifs à l'application du Programme de surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière se poursuivent et, de concert avec les provinces, d'autres ministères fédéraux ainsi que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, on examine la possibilité de mettre en place un système national de rapports d'enquêtes sur les accidents.

À la suite de consultations poussées avec des groupes de travailleurs et d'employeurs ainsi que d'autres ministères fédéraux, d'autres modifications touchant les Parties III et V du

Code ont également été élaborées en vue d'être soumises au Parlement.

Au cours de l'année, sur la recommandation du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada, le Ministère a chargé un groupe de travail, d'étudier l'effet de la micro-électronique sur l'emploi. Ce groupe (Groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi) a présenté son rapport et ses recommandations au ministre en novembre 1982. Toujours dans la même annee, le Bureau a publié les deux premiers numéros de sa collection permanente de documents de travail conçus pour stimuler la discussion publique sur les questions qu'il explore.

En avril 1982, le ministre a créé la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel afin d'étudier la façon d'améliorer la situation d'emploi des travailleurs à temps partiel au Canada. Au cours de 1981, 1,5 million de personnes en moyenne, dont la plupart des femmes, ont travaillé à temps partiel, mais plus de 2,4 millions ont occupé un emploi à temps partiel à un moment donné pendant cette période. La Commission devait faire connaître ses conclusions et ses recommandations vers le milieu de 1983.

En 1982-1983, outre ses services réguliers, la Direction des communications s'est chargée des relations avec les média et de la publicité pour le Groupe de travail sur la micro-électronique l'aidant ainsi à tenir ses audiences à l'échelle nationale et à publier son rapport. Une étude poussée du programme des publications a également été entamée par la Direction; c'est l'une des initiatives lancées en vue de rationaliser les programmes de communications institutionnelles du Ministère.

Établi en 1977, le Programme de formation syndicale du Ministère fournit aux syndicats et à chaque syndiqué des renseignements sur des questions de travail et favorise le développement de programmes d'information au sein des syndicats eux-mêmes. Les subventions accordées au cours de l'année financière 1982-1983 ont atteint 4 562 000 $.

Les programmes de qualité de la vie au travail (QVT) du Ministère préconisent la collaboration du patronat et des syndicats dans la recherche de solutions aux conflits. Au cours de l'année visée, le programme a élargi la gamme de ses activités et a mis sur pied des projets qui comportaient une aide financière pour la mise en application des principes de qualité de la vie au travail dans les organismes, la publication et la distribution de matériel didactique, et l'organisation de plusieurs séances d'étude patronales-syndicales sur la qualité de la vie au travial. Une aide financière a également été accordée pour des cours de formation, des ateliers, des séminaires et des conférences.

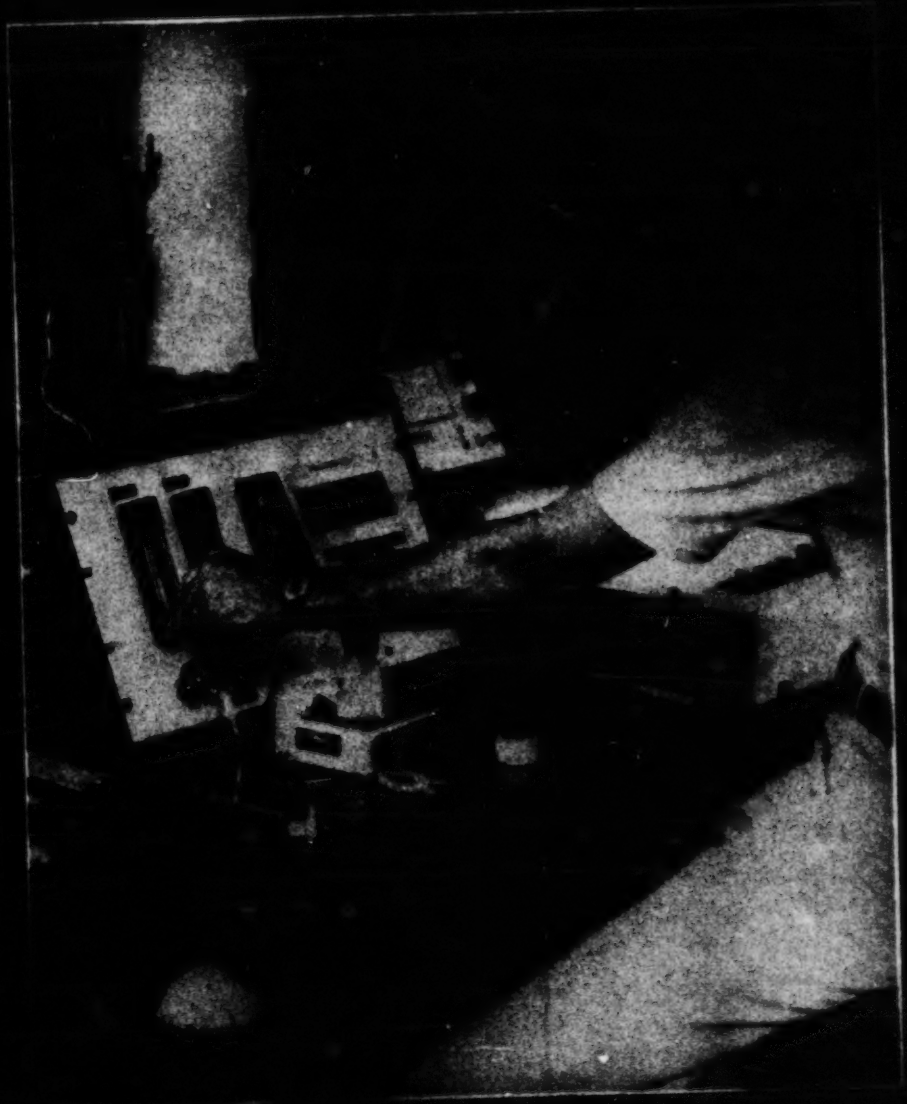
Au cours de l'année, les Services centraux d'analyse ont fourni des documents de recherche en vue de la mise en application de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*. Un programme mécanographique, permettant de suivre l'évolution des clauses d'indemnité de vie chère, est devenu opérationnel au cours de l'année et est utilisé pour suivre de près et prévoir les salaires.

Sur le plan international, le ministre du Travail a participé à la première conférence annuelle des ministres du Travail et de l'Emploi du Commonwealth. Le Ministère a

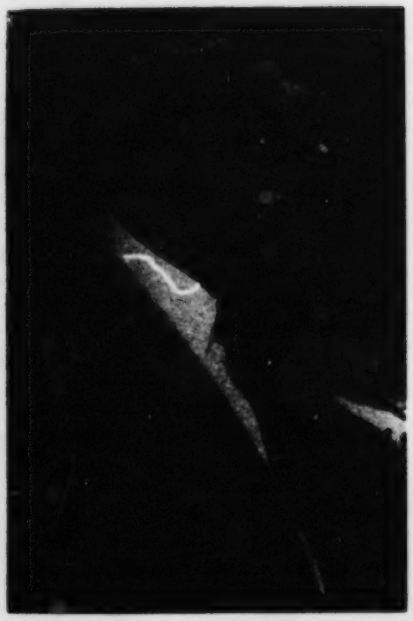
représenté le Canada à la Conférence internationale du travail de 1982 et a continué d'assurer la liaison avec les ministères provinciaux intéressés par les questions de l'Organisation internationale du travail.

Somme toute, le Ministère a redoublé ses efforts au chapitre de l'élaboration de politiques, de programmes et de lois et de la prestation de services visant l'amélioration du milieu de travail en général par un dialogue et un consensus plus franc entre le gouvernement et les syndicats. Le Ministère continuera à déployer ces mêmes efforts au cours de toute la décennie pour relever le défi posé par un milieu de travail en pleine évolution.

Service fédéral de médiation et de conciliation



Service fédéral de médiation et de conciliation



Le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé de l'application de la Partie V du Code canadien du travail qui régit le règlement des différends. Ces dispositions visent à encourager la négociation collective constructive, à faciliter le règlement des conflits ou des différends de travail et à établir de bonnes pratiques de relations industrielles en vue de sauvegarder la paix sociale.

Le Service est dirigé par le sous-ministre adjoint principal et est divisé en trois secteurs : la Direction de la médiation et de la conciliation, la Direction des services d'arbitrage et la Direction de l'établissement de programme et le soutien technique. L'administration centrale du Service fédéral de médiation et de conciliation est située dans la région de la Capitale nationale; elle a également des bureaux à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et Saint-Jean, (Terre-Neuve).

Médiation et conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation participe à la prévention et au règlement des différends en matière de négociation collective. Les dispositions du Code canadien du travail incitent les travailleurs et les employeurs à faire tout en leur possible pour négocier des conventions sans arrêt de travail. Elles obligent les parties à passer par toutes les étapes de la conciliation avant de pouvoir recourir légalement à la grève ou au lock-out. En moyenne, 95 p. 100 des conventions collectives relevant de la compétence fédérale sont négociées sans arrêt de travail. La conciliation et la médiation sont fondées sur la persuasion et sur une étude complète des solutions possibles aidant les parties à résoudre elles-mêmes leurs problèmes. Ce moyen diffère de l'arbitrage qui impose aux parties une décision exécutoire. La Direction de la médiation et de la conciliation assure également un service de médiation préventive qui aide les parties à régler leurs différends avant le moment critique de la négociation plutôt qu'au moment même. La Direction traite également les demandes de consentement du ministre avant qu'une plainte soit adressée au Conseil canadien des relations du travail relativement à des pratiques déloyales. Elle voit à la nomination des commissaires-conciliateurs, des commissaires d'enquête industrielle ainsi qu'aux renvois du ministre au Conseil

canadien des relations du travail dans les cas d'une première convention collective.

Pendant l'année financière terminée le 31 mars 1983, la Direction s'est occupée de 330 différends, dont 253 ont été réglés et 77 sont restés en suspens. Enfin, il y a eu 22 arrêts de travail. Durant la même période, la Direction s'est occupée de 19 demandes de consentement du ministre de porter plainte au Conseil canadien des relations du travail pour négociations déloyales. De ce nombre, le consentement a été obtenu dans 15 cas et refusé dans deux; des deux autres plaintes une a été réglée par les agents de la Direction et l'autre retirée par le plaignant.

En juin 1982, le gouvernement fédéral a promulgué le projet de loi C-124 : *Loi sur les restrictions salariales dans le secteur public,* qui prolonge de deux ans la durée de toutes les conventions collectives de ce secteur, y compris celles des sociétés de la Couronne assujetties à la Partie V du Code canadien du travail. Environ 20 p. 100 des dossiers du Service sont régis par cette loi. Malgré cette diminution du nombre de conflits éventuels nécessitant l'intervention du Service, le nombre de demandes d'aide de la part des parties non assujetties à la nouvelle loi a augmenté de 31 p. 100 depuis l'exercice précédent.

Les répercussions de la récession économique ont été ressenties aux tables de négociation et les demandes d'aide de tiers pour régler les différends se sont accrues. Le transport aérien a été particulièrement touché : sept arrêts de travail se sont soldés par 108 360 journées de travail perdues.

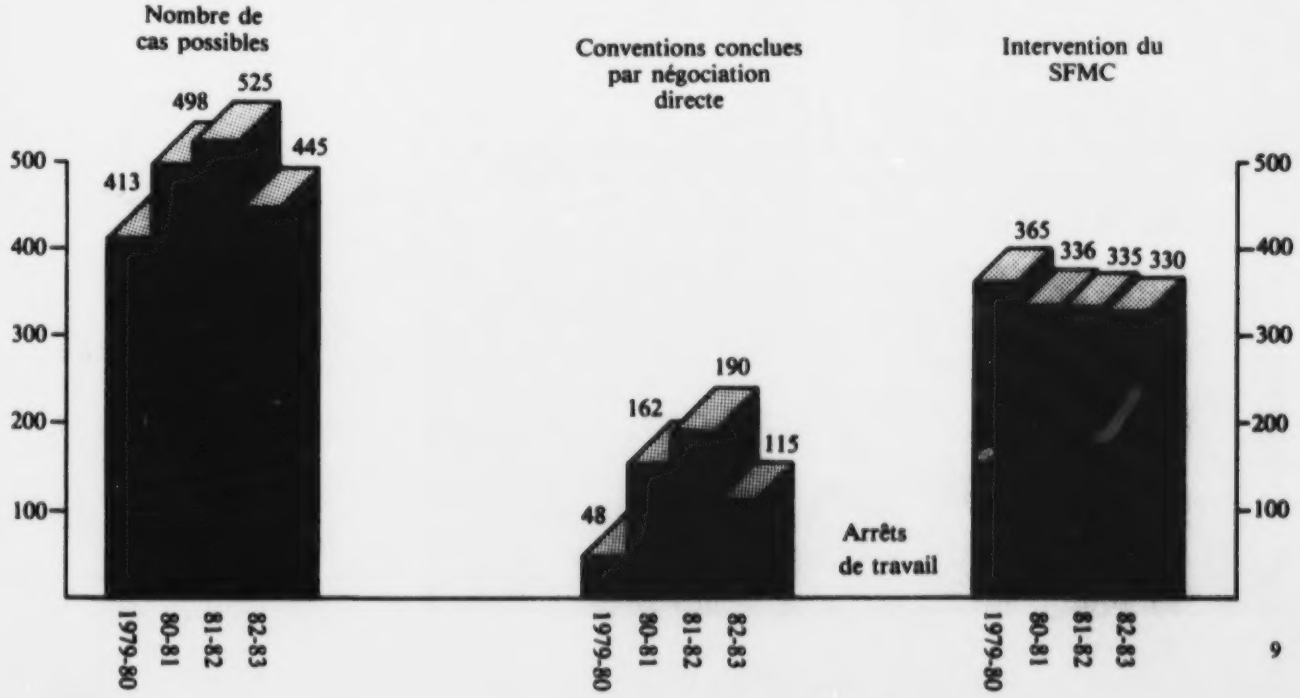
Les conflits les plus importants au cours de cet exercice sont sans aucun doute ceux qui ont éclaté chez les débardeurs et les manutentionnaires de grain des ports canadiens du Pacifique. L'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique et le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers, qui représente 4 000 débardeurs, n'ont pu s'entendre sur les clauses de renouvellement de la convention collective expirée depuis le 31 décembre 1981. Les grèves perlées déclenchées par le syndicat ont donné lieu à un lock-out, décrété par les employeurs le 19 octobre 1982. Le 2 novembre, un projet de loi était présenté à la Chambre des communes afin de rétablir les activités portuaires et un délai de cinq jours alloué aux parties pour conclure un accord, faute de quoi les dispositions prescrites par la *Loi sur les restrictions salariales dans le secteur public* (6 p. 100 et 5 p. 100) seraient appliquées. Les parties ont négocié un protocole de règlement et signé une nouvelle convention collective de trois ans dans le délai imposé.

Dans des différends de nature analogue, l'Association des employeurs de contremaître de quai et 460 de ses travailleurs, représentés par le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers, ont également conclu une convention de trois ans. La *B.C. Terminal Elevators Operators Associa-*

tion a négocié une convention de deux ans visant 780 manutentionnaires de grain avec la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain. Dans les deux cas, les négociations se sont déroulées sans arrêt de travail.

Au cours de l'exercice 1982-1983, de nombreux conflits ont également ébranlé les relations industrielles dans le domaine de la radiodiffusion : neuf arrêts de travail, mettant en cause 511 employés. Dans le différend, opposant la *Huron Broadcasting Ltd.*, de Sault Sainte-Marie (Ontario) et le Syndicat canadien de la fonction publique, le Conseil canadien des relations du travail a imposé en avril 1982 une convention collective d'un an lorsque les parties n'ont pu parvenir à un accord par le processus habituel de négociation.

Négociation collective selon le Code canadien du travail (Partie V) et nombre de cas relevant du Service fédéral de médiation et de conciliation



L'accord conclu entre le Canadien national, le Canadien Pacifique et un certain nombre de syndicats de cheminots a permis d'éviter une désagrégation du réseau ferroviaire national. En 1982, le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs assimilés, le Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada, les Travailleurs unis des transports, les Syndicats associés des services ferroviaires non roulants et la Fraternité des ingénieurs de locomotives sont tous parvenus à un accord sans arrêt de travail avec les sociétés de chemins de fer.

Au cours de l'exercice financier, le personnel de la Direction a aidé à la conclusion de 38 conventions dans les banques, un seul arrêt de travail s'étant produit dans un différend entre une succursale de la banque Toronto-Dominion à Sydney (Nouvelle-Écosse) et la section locale 2107 (CTC) du Syndicat canadien des employés de banque.

Bien que l'année ait été difficile pour la négociation collective, le Service fédéral de médiation et de conciliation a maintenu son haut niveau de règlement de conflits : il a résolu sans aucun arrêt de travail 91,3 p. 100 des cas qui lui avaient été soumis.

Services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est responsable de la nomination des arbitres et des présidents de conseils d'arbitrage agissant en vertu de la Partie V du Code canadien du travail. Elle nomme également les arbitres qui entendent les plaintes de congédiement injuste formulées en vertu de la Partie III du Code, ainsi que ceux responsables de l'application des dispositions relatives aux cessations d'emploi collectives contenues à la Partie III du Code.

Au cours de l'exercice financier 1982-1983, 114 demandes concernant la nomination d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage ont été adressées au ministre. Des nominations ont été faites dans 70 cas. Les autres cas ont été retirés ou réglés avec l'aide des Services d'arbitrage. De plus, le ministre a nommé des arbitres dans 78 cas de prétendus congédiements injustes, dont six étaient encore en suspens au 31 mars 1983. Enfin, en ce qui concerne les cessations d'emploi collectives, le ministre a été saisi de deux requêtes pour la nomination d'un arbitre. Au 31 mars 1983, il avait effectué une nomination tandis que l'autre restait en suspens.

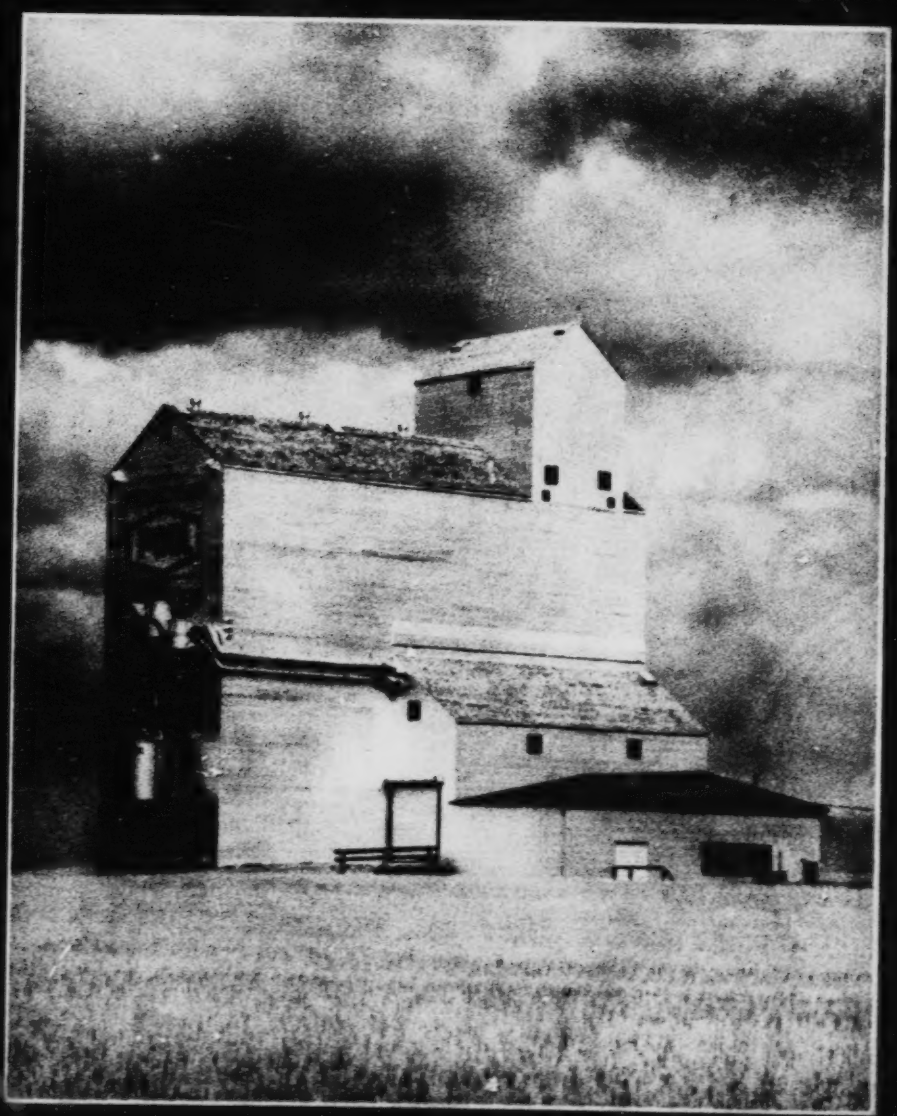
Établissement de programmes et soutien technique

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique est le bureau de recherche du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC). Elle cherche donc à favoriser le règlement des différends patronaux-syndicaux par des études spécialisées sur les relations industrielles et sur les facteurs socio-économiques connexes. Elle donne aussi des conseils sur les conséquences des initiatives gouvernementales sur les relations professionnelles.

Tenant compte des responsabilités particulières du Service fédéral de médiation et de conciliation, qui est chargé de l'application de la Partie V du Code canadien du travail, la Direction fournit une aide technique et des résultats de recherches pratiques aux conciliateurs et aux médiateurs des régions et de l'administration centrale, aux commissaires-conciliateurs, aux commissions d'enquête industrielle, aux arbitres et aux autres spécialistes qui participent au règlement des différends entre les parties à la négociation collective dans les industries assujetties par le Code.

Par ses recherches et ses activités techniques, la Direction aide le sous-ministre adjoint principal du Service fédéral de médiation et de conciliation à élaborer et appliquer une politique de relations industrielles. De plus, elle fournit des connaissances spécialisées pour la mise au point de politiques interministérielles, des études internationales, la fixation de normes, et pour toutes autres questions soulevées par le processus parlementaire.

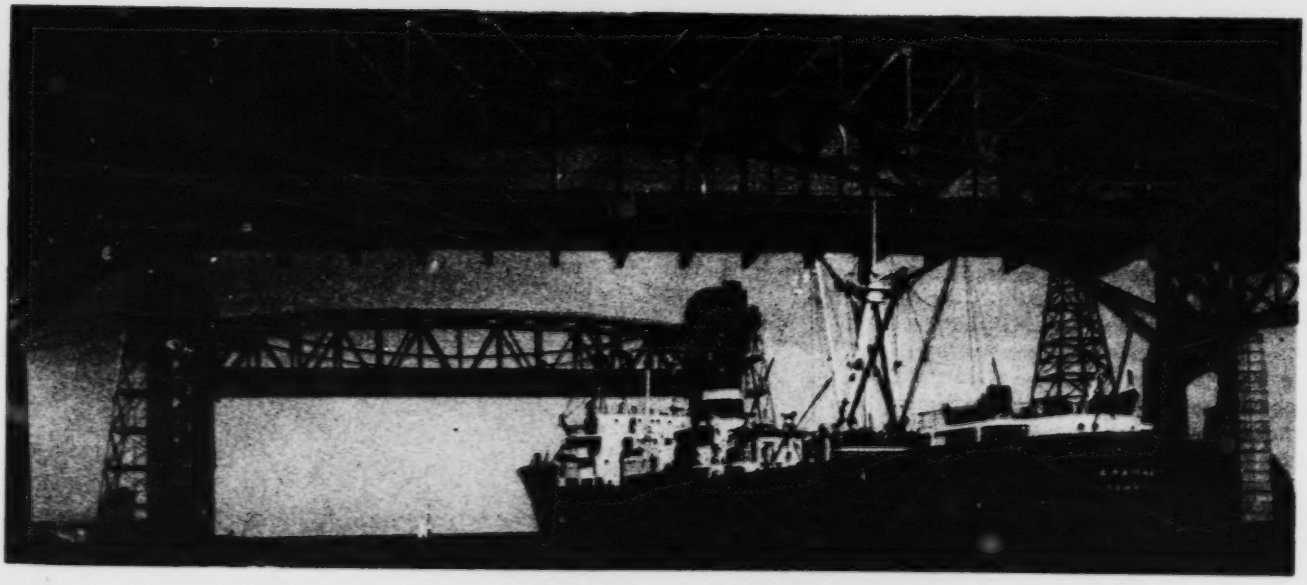
Opérations



Opérations

Les Opérations sont chargées de l'application, à l'échelle nationale, des programmes du Ministère (à l'exception de ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation). L'administration centrale s'occupe des activités de planification, d'élaboration des politiques et de soutien, ainsi que des activités techniques; la mise en oeuvre des programmes destinés aux employeurs et aux employés relève de cinq bureaux régionaux et de dix-huit bureaux de district faisant partie de l'organisation régionale décentralisée.

Les programmes législatifs des Opérations se rapportent aux conditions de travail ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité au travail (Parties III et IV respectivement du Code canadien du travail et règlements y afférents), aux salaires et aux heures de travail (*Loi sur les justes salaires et les heures de travail*), et à l'indemnisation des employés du gouvernement fédéral et assimilés (*Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et *Loi sur l'indemnisation des marins marchands).* Les Opérations sont en outre chargées de la mise en oeuvre de programmes à caractère non législatif, en particulier de ceux concernant la formation syndicale et la qualité de la vie au travail, et assurent des services de secrétariat à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs (chargée de l'application de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs).*



Relations en matière d'emploi et Conditions de travail

La Division des conditions de travail s'intéresse avant tout aux questions liées à deux textes législatifs : la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail.* La Partie III établit les normes minimales visant les employés qui travaillent dans les entreprises relevant de la compétence législative du Parlement canadien. Ces normes s'appliquent aux horaires de travail, au salaire minimum, aux congés annuels, aux jours fériés, aux congés de maternité, aux cessations d'emplois collectives et individuelles, aux indemnités de départ, aux saisies-arrêts, aux congés de décès, au versement des salaires en temps voulu, aux congés de maladie et à la protection contre les congédiements injustes. La plupart des plaintes portant sur les congédiements injustes sont traitées par les représentants régionaux, mais celles qu'ils ne peuvent pas trancher sont confiées à un arbitre nommé par le ministre. Cette loi assure également une protection contre les pratiques discriminatoires exercées par les employeurs en ce qui a trait aux dispositions concernant le salaire égal pour un travail égal. Quant au second texte de loi, il s'applique aux travailleurs affectés à des projets de construction fédéraux et fixe leurs horaires de travail et leurs taux de salaire.

La Partie III du Code canadien du travail et la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* ainsi que le Règlement y afférent sont appliqués par la Direction des opérations régionales qui dispose de cinq bureaux répartis dans le pays. Le directeur général des Opérations régionales et le directeur des Relations en matière d'emploi et de conditions de travail relèvent du sous-ministre adjoint (Opérations) de Travail Canada.

La Division des conditions de travail planifie et élabore des normes législatives nouvelles et révisées ainsi que des politiques connexes, en vertu de la Partie III du Code canadien du travail et de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail.* Ces normes qui s'appliquent, entre autres, aux horaires de travail, aux heures supplémentaires, aux congés annuels et à la sécurité d'emploi, protègent les employés des traitements injustes et de l'exploitation et améliorent leurs conditions de travail en les faisant profiter des progrès réalisés dans les relations industrielles au Canada. La Division oriente les directeurs régionaux quant aux politiques et aux programmes et les aide dans l'application des normes législatives du travail ainsi que dans l'élaboration des programmes d'information et d'éducation. La Division est également représentée au Comité des normes du travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière.

Les dispositions révisées de la Partie III du Code canadien du travail concernant la cessation d'emploi sont en vigueur depuis le 1er octobre 1982. Le Code ainsi modifié prévoit : l'établissement de comités mixtes employeurs-employés dont le mandat sera de réglementer les licenciements collectifs, une procédure d'arbitrage applicable au règlement des problèmes que posent les délibérations de ces comités et l'amélioration des dispositions concernant l'indemnité de cessation d'emploi.

Qualité de la vie au travail

Le Programme de qualité de la vie au travail vise à promouvoir et à faciliter le recours à des approches conjointes pour résoudre les problèmes des associations ouvrières canadiennes, qui doivent s'adapter de plus en plus à une conjoncture économique et sociale en évolution.

Les bénéfices à tirer de la canalisation des connaissances et de l'énergie créatrice de tous les travailleurs seront : une plus grande satisfaction de l'employé, une meilleure utilisation des ressources humaines, l'efficacité de la structure organisationnelle, l'assainissement des relations patronales-syndicales et l'amélioration du rendement de l'économie nationale.

Grâce à un plan quinquennal d'élargissement des ressources financières approuvé par le Cabinet en 1981, le gouvernement a réaffirmé son engagement au programme de qualité de la vie au travail. Le nombre d'activités entreprises cette année en sont la preuve.

Fait encore plus remarquable, l'intention d'attacher une plus grande importance à la qualité de la vie au travail est devenue une réalité et une aide financière a été accordée à de nombreux programmes d'innovation. Cette aide financière a pris la forme de capitaux de démarrage dont les parties ont profité pour entreprendre des changements organisationnels. Par exemple, une grande compagnie de pâtes et papiers a reçu une contribution pour payer les experts-conseils qui ont assisté la direction et les syndicats dans l'amélioration de la qualité de la vie au travail.

Voici les activités qui permettront, à long terme, d'assurer la diffusion et l'application des principes de la qualité de la vie au travail :

a) les efforts déployés en vue d'amener les employeurs, le gouvernement et les syndicats à prendre conscience et à accepter les effets positifs de la qualité de la vie au travail;

b) l'occasion d'acquérir des connaissances et des compétences nécessaires à l'application des principes de la qualité de la vie au travail;

c) la création d'établissements et de structures de soutien.

Dans la plupart des publications on donne des exemples pratiques d'application de la qualité de la vie au travail et des orientations concernant les ressources du Programme de qualité de la vie au travail. Quatre numéros de la revue révisée *Qualité de la vie au travail : la scène canadienne* ont été publiés; la nouvelle présentation a reçu un accueil favorable. On a également fait imprimer une étude de cas sur la qualité de la vie au travail dans une usine pétrochimique et une étude sur la participation aux bénéfices et au capital-actions. Ces documents sont offerts au public, sur demande.

Le Ministère a subventioné des travaux de recherche et la publication d'ouvrages sur la participation du monde syndical et ouvrier dans la gestion, le stress au travail et la réponse des syndicats aux programmes d'innovation dans le milieu de travail.

Au cours de réunions organisées à Cap-Breton et dans la région de Drummondville, des cadres de la haute direction et des groupes syndicaux ont eu l'occasion d'examiner le renouveau que le Programme de la qualité de la vie au travail pouvait apporter à la collectivité.

Au cours de l'année, de nombreux cours de formation, des conférences, des ateliers et des colloques ont été subventionnés. Citons entre autres les cours sur la qualité de la vie au travail offerts à toutes les parties dans le secteur hospitalier d'un bout à l'autre du Canada et un cours d'introduction parrainé par la Section 600 du Syndicat canadien de la Fonction publique en collaboration avec l'Université de Regina. Une aide financière a été accordée à ceux qui avaient participé au cours d'une semaine sur la qualité de la vie au travail présenté chaque année par le Congrès du travail du Canada

pendant la session d'hiver, à Harrison Hot Springs, en Colombie-Britannique. Une aide financière a aussi été accordée aux participants à un cours offert par la Fonction publique fédérale et à ceux qui ont assisté au congrès de fondation du Conseil canadien de la vie au travail.

Divers établissements d'enseignement et d'autres affiliés au réseau ont reçu des subventions qui leur permettent de trouver le personnel ayant les connaissances, la compétence et la formation nécessaires pour réaliser et améliorer des programmes de qualité de la vie au travail.

Formation syndicale

De nos jours, la complexité croissante des relations industrielles impose de lourdes obligations au mouvement syndical. Pour pouvoir s'acquitter du rôle qui leur revient, tant sur le plan syndical que communautaire, bien des membres des syndicats doivent acquérir de nouvelles aptitudes et connaissances. Le Programme d'aide financière à la formation syndicale, mis sur pied en 1977 par le ministère du Travail, compte parmi les principales mesures visant à améliorer la structure et le processus des relations du travail.

Le grand objectif du programme est d'améliorer le fonctionnement du régime des relations du travail en offrant aux agents syndicaux actuels et futurs, ainsi qu'à d'autres membres des associations de travailleurs, les moyens « de connaître et de comprendre à fond les buts, les politiques et les responsabilités du mouvement syndical canadien dans le contexte économique, politique et social du Canada, et d'acquérir les connaissances et les aptitudes dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions au sein du mouvement syndical ».

Ce programme vise à :

(a) encourager les organisations syndicales à élargir leurs programmes de formation déjà en cours et à en élaborer de nouveaux à l'intention de leurs membres;

(b) encourager les syndiqués à parfaire leur instruction, grâce à des bourses du gouvernement, afin qu'ils s'acquittent mieux de leurs responsabilités syndicales.

Au cours de l'année 1982-1983, Travail Canada a donné des subventions à six centrales syndicales.

Congrès du travail du Canada	3 223 110 $
Confédération des syndicats nationaux	288 482
Conférence canadienne des teamsters	134 777
Centrale des syndicats démocratiques	69 234
Fédération canadienne du travail	212 619
Centrale de l'enseignement du Québec	88 332
74 syndicats indépendants représentant 447 368 travailleurs	510 565
Neuf bourses accordées à des syndiqués	35 398
Total	4 562 517 $

Des évaluateurs indépendants considèrent ce programme comme fort valable et sont d'avis que les syndicalistes ont ainsi l'occasion d'acquérir plus de connaissances sur les relations syndicales-patronales. De plus, ils croient que ce programme sera profitable à long terme pour le mouvement syndical et pour la population canadienne en général. De surcroît, ils recommandent sa prolongation au-delà de la période d'essai, terminée le 30 juin 1982. Le programme a été prolongé pour la période allant du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983, et prolongé encore une fois jusqu'au 31 mars 1986.

Une nouvelle publication, parue en 1982, traite de l'origine de ce programme et des diverses activités réalisées par les centrales syndicales et par les syndiqués pendant les cinq premières années de cette expérience. Intitulée *Un phénomène qui prend de l'ampleur... l'éducation syndicale des travailleurs canadiens,* cette brochure est distribuée aux membres des syndicats et aux personnes qui s'intéressent à la formation syndicale.

Secrétariat de l'office d'aide à l'adaptation des travailleurs

Le Secrétariat fournit des services administratifs et professionnels à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. L'Office, formé de cinq membres nommés par le ministre du Travail, regroupe des représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux. À l'aide des critères établis par la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs,* l'Office certifie, comme ayant droit aux prestations de retraite anticipée, les travailleurs mis à pied dans les entreprises relevant des secteurs d'activité désignés par le gouvernement fédéral. Cette loi vise à accorder, en dernier ressort, des prestations de retraite anticipée aux travailleurs âgés mis à pied qui, en raison de leur longue expérience dans un secteur d'activité désigné, ne peuvent travailler ailleurs que dans ce secteur, et qui, tout bien considéré, ne sont pratiquement pas recyclables et ont peu de chance de trouver un autre emploi. Les travailleurs certifiés peuvent obtenir des prestations de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration lorsque leur droit à l'assurance-chômage est expiré.

Les secteurs d'activité désignés se divisent en deux groupes : les nationaux et les régionaux. Les secteurs d'activité désignés sur le plan national, c'est-à-dire ceux qui sont répartis dans tout le pays, se limitent actuellement au textile, au vêtement, au tannage et à la chaussure. Sitôt créé en vertu de la Loi votée le 1er mai 1982, l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs a hérité des responsabilités en matière de certification qui incombaient à la Commission du textile et du vêtement et à l'Office d'expansion des entreprises. Les secteurs d'activité désignés sur le plan régional se trouvent dans les régions où les graves problèmes économiques et les pertes d'emplois résultent directement du manque d'adaptation des travailleurs. Actuellement, ces secteurs d'activité sont identiques à ceux qui sont désignés en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre.

Au cours de l'année financière 1982-1983, l'Office s'est réuni huit fois et a traité 421 cas. Dans 298 cas, les travailleurs mis à pied ont été certifiés comme ayant droit aux prestations. Dans les 123 autres cas, la certification a été refusée. C'est ainsi que 3 789 travailleurs, qui avaient l'âge requis, ont eu droit aux prestations.

Le rôle principal du Secrétariat consiste à mener une enquête lorsqu'une demande est présentée dans le cadre du Programme. Le Secrétariat est aussi chargé de plusieurs autres tâches, en particulier de renseigner des employés, des syndicats, des employeurs et tous ceux qui en font la demande sur le Programme d'aide à l'adaptation.

Sécurité et hygiène au travail

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail (DSHT) est chargée de l'élaboration de politiques et de programmes visant à améliorer la sécurité et l'hygiène dans les entreprises assujetties aux lois fédérales et d'assurer l'indemnisation des employés de l'État en cas d'accidents du travail. La Direction assure aux agents régionaux le soutien dont ils ont besoin dans l'application de ces programmes. Elle s'occupe également de diffuser des renseignements d'ordre général et technique dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, l'élaboration de programmes, la médecine du travail et l'indemnisation des accidentés.

En sa qualité de concepteur de politiques et de programmes en matière de sécurité et d'hygiène au travail, la Direction travaille en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales, l'Association des manufacturiers canadiens, le Congrès du travail du Canada, les organismes provinciaux (par l'entremise du Comité d'hygiène et de sécurité au travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière) et plusieurs comités d'établissement de normes appartenant à l'Association canadienne de normalisation.

L'activité marquante de l'année a été la révision de la législation sur la sécurité et l'hygiène au travail. Des propositions d'amendements à la Partie IV du Code canadien du travail ont été soumises et devront être bientôt présentées à la Chambre des communes.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail mène un projet fédéral-provincial d'implantation au Canada d'un système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. Ce projet se réalise avec la collaboration des associations patronales et syndicales.

Plusieurs publications et brochures éducatives et d'information technique ont été préparées ou mises à jour afin de seconder les programmes de sécurité et d'hygiène au travail du Ministère.

Conseiller principal en médecine du travail

Le conseiller principal en médecine du travail a suivi de près l'exécution du Programme de surveillance de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière veillant à ce que les méthodes d'examen médical soient suivies et que les systèmes de collecte de données fonctionnent bien, le tout afin que soient mieux respectées les exigences du programme. Il a également organisé, à Saskatoon, en juin 1982, avec des chercheurs en médecine, venant d'un peu partout au Canada, un atelier afin d'étudier le résultat des recherches sur les degrés de concentration de poussières de céréale permis et de

recommander des mesures à prendre. Diverses enquêtes ont permis d'obtenir l'avis de médecins sur des sujets variés, notamment le bruit, les fumées toxiques, les terminaux à écran cathodique, et sur d'autres questions et politiques en matière d'hygiène au travail.

Division de la recherche et de l'élaboration des programmes

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes est chargée de la planification et du développement de nouvelles lois, règlements, normes, programmes et politiques liées à la sécurité et l'hygiène au travail, conformément à la Partie IV du Code canadien du travail. La Division fait des études sur les programmes qui concernent la sécurité et l'hygiène au travail et sur les statistiques des accidents et des maladies du travail, et analyse les constatations en fonction de l'application au milieu canadien.

Lois et règlements

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes a rédigé un projet de loi portant révision à la Partie IV du Code canadien du travail. En vue de la présentation du projet au Parlement, la documentation nécessaire au débat et à l'adoption de la loi a été réunie.

On a mofidié certains règlements concernant le Code canadien du travail. Et, pour appliquer comme il se doit le Règlement sur la durée de service des conducteurs de véhicules automobiles, des agents de Travail Canada ont obtenu l'autorisation d'inspecter les dossiers au terminus d'attache plutôt que de faire des vérifications sur la route. Le Règlement sur les enquêtes et les rapports sur les accidents a été changé de façon à ce que soient signalés au Ministère les déraillements de trains transportant des matières dangereuses. Ainsi les employés relevant de la compétence fédérale recevront-ils une protection pleine et entière sur le plan de la santé et de la sécurité.

Élaboration de programmes

Environ 8 600 rapports médicaux sur les fonctions respiratoires des manutentionnaires de grains ont été compilés et classifiés, mettant fin au premier cycle de trois ans du Programme de surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière. Le côté médical du programme se présente bien, cependant que les résultats du contrôle de la ventilation et de la surveillance du milieu de travail se font sentir plus lentement. La conformité dans ces domaines se situe entre 68 et 75 p. 100.

Une vérification de sécurité a été menée en collaboration avec la région de l'Atlantique à la Société de développement du Cap-Breton pendant cinq mois. Le rapport a été présenté à la société qui doit l'étudier et y donner suite.

Rapports d'enquête sur les accidents

Les employeurs assujettis à la Partie IV du Code canadien du travail lorsqu'ils ont cinq employés ou plus, doivent signaler leurs cas d'accidents à Travail Canada. Environ 3 500 employeurs relevant de la compétence fédérale et qui emploient quelque 450 000 travailleurs sont enregistrés à la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail. Les rapports d'enquête sur les accidents, présentés sous forme d'exposés narratifs, ont été codifiés, puis introduits sur fichier informatique, pour de nouvelles analyses par la Division de la recherche et de l'élaboration des programmes. Les données statistiques sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles des employés à qui s'applique la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État,* ont également été recueillies et mises à jour.

Un plan de normes nationales relatives au système de rapports d'enquête sur les accidents, préparé en collaboration avec les gouvernements provinciaux, le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources, Statistique Canada et le Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail, a été présenté à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). Les ministres provinciaux chargés de l'exploitation minière ont accepté le plan et le mettront en marche. Énergie, Mines et Ressources Canada aura la responsabilité de réunir et de mettre les données en commun.

Division des services techniques

Le rôle principal de la Division est d'offrir aux bureaux régionaux de Travail Canada des services de consultation d'ordre scientifique et technique, et en matière de génie, afin de les aider à appliquer les programmes du Ministère en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles. Ces services sont également offerts à d'autres organismes d'hygiène et de sécurité, aux syndicats, aux entreprises et aux gouvernements.

Services de sécurité industrielle

Les multiples codes et normes qui servent d'ouvrages de référence sont contenus dans la Partie IV du Code canadien du travail. Les ingénieurs en sécurité industrielle ont continué de collaborer à la rédaction de normes sur une foule de sujets touchant aux codes de la sécurité du travail, à l'équipement de protection individuelle, aux appareils de levage ainsi qu'au Code canadien de l'électricité.

Les services de sécurité industrielle ont été offerts aux employeurs et aux employés régis par le Code canadien du travail, notamment les ateliers de réparation de matériel ferroviaire, les silos à grain et les terminus postaux.

Services d'hygiène du travail

Durant l'année, les ingénieurs en hygiène industrielle, à la demande des régions, ont mené plus de 30 enquêtes d'évaluation sur les risques de maladies industrielles. En plus d'analyser les échantillons prélevés durant ces enquêtes, les employés du laboratoire ont aussi analysé les échantillons prélevés au cours de quelque 120 enquêtes menées par le personnel des régions.

Ces ingénieurs ont siégé aux comités de l'Association canadienne de normalisation qui a émis trois nouvelles normes au cours de l'année.

Services de sécurité dans les mines

Le Ministère a collaboré à l'établissement des conditions idéales requises pour offrir de meilleurs services en matière d'hygiène et de sécurité pour les travailleurs des mines et des usines de transformation de l'uranium, en Ontario et en Saskatchewan. Les employés du Ministère ont aussi participé à la rédaction d'un règlement sur les radiations mis en application par la Commission de contrôle de l'énergie atomique, tout en continuant la rédaction du guide pratique de sécurité à l'intention des travailleurs des mines de charbon de la Société de développement du Cap-Breton.

Services d'information

Le Service d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail fournit des renseignements sur des questions de sécurité et d'hygiène professionnelles. Ce service est à la disposition des

travailleurs, des employeurs, des comités d'hygiène et de sécurité, des ministères et du grand public. L'information est obtenue grâce à un terminal d'ordinateur situé à la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, à Hull (Québec) qui est relié au système de stockage et de recherche documentaire du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, à Hamilton (Ontario).

Au cours de sa première année d'opération (1982-1983) le Service a reçu et complété 305 demandes d'information sur des sujets tels que les écrans cathodiques, les produits chimiques, le port de verres de contact dans le milieu de travail, etc.

Division de la réparation des accidents

Les indemnités d'accidents du travail pour les employés de la Fonction publique fédérale et de la plupart des sociétés de la Couronne sont prévues par la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*. La Division de la réparation des accidents organise, élabore et fait connaître ce programme de concert avec les bureaux régionaux du Ministère.

Dans la région des Grands Lacs, les demandes d'indemnités présentées par une tierce partie continuent d'être traitées à l'administration centrale. La Division fournit des services de secrétariat à la Commission d'indemnisation des marins marchands et applique les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers fédéraux au nom du Solliciteur général.

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Cette loi prévoit l'indemnisation, en cas d'accidents du travail, de quelque 350 000 employés du gouvernement fédéral répartis entre 118 ministères et sociétés de la Couronne au Canada et à l'étranger. Les demandes d'indemnisation sont rapportées directement aux bureaux régionaux du Ministère. Par contre, celles qui proviennent d'employés embauchés sur place à l'étranger sont reçues et traitées à la Division même.

Au cours de l'année, les fonctionnaires régionaux et les représentants des commissions d'accidents du travail de la Nouvelle-Écosse, du Québec (CSST), de l'Ontario et de l'Alberta, ont tenu des réunions afin de discuter et de résoudre les problèmes soulevés dans l'application du programme.

Cette année, la protection prévue par la Loi a été accordée par ordonnance ministérielle aux hauts fonctionnaires et aux employés de la Société de construction des musées du Canada de même qu'à ceux des commissions fédérales de refonte de la carte électorale. En outre, cette protection s'est étendue aux Autochtones stagiaires du Programme de formation sur place établi par le

ministère des Affaires indiennes et du Nord.

Entre autres activités, les brochures intitulées *Guide de l'employeur* et *Indemnisation des détenus* ont été révisées et mises à la disposition du public dans les bureaux régionaux et à l'administration centrale. On a aussi mis sur pied un comité d'indemnisation des travailleurs fédéraux, formé de fonctionnaires venus de la Division de la réparation des accidents, des bureaux régionaux et des services financiers, qui a tenu trois réunions au cours desquelles ont été discutés et résolus des problèmes d'intérêt mutuel.

L'adhésion du Ministère à l'Association internationale des conseils et commissions des accidents du travail a été maintenue et des renseignements ont été fournis à l'organisme. Nous avons aussi rédigé des documents d'information que nous avons remis à l'Association internationale de la sécurité sociale ainsi qu'à l'État d'Israël.

Indemnisation des détenus

La Division de la réparation des accidents a appliqué les clauses du programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers fédéraux au nom du Solliciteur général. Des décisions ont été rendues en faveur de six détenus qui souffraient d'invalidité permanente par suite d'accidents du travail. Des demandes de renseignements de la part de détenus, d'anciens détenus et de leur avocat ont été traitées et les critères d'admissibilité leur ont été expliqués.

Loi sur l'indemnisation des marins marchands

Cette loi est appliquée par une commission composée de trois hauts fonctionnaires du gouvernement fédéral nommés par le gouverneur général en conseil. La Division de la réparation des accidents assure les services de secrétariat de la Commission et le chef de la Division fait office de secrétaire. La Commission a tenu trois réunions et approuvé l'augmentation des prestations prévue par la Loi; six demandes d'indemnisation ont été reçues et vingt veuves de marins décédés par suite d'accidents du travail survenus avant le 1er mai 1965 ont continué de recevoir des prestations supplémentaires.

Opérations régionales

Les Opérations régionales sont chargées de la mise en application à l'échelle nationale des programmes du Ministère qui relèvent de la compétence fédérale (à l'exception de ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation). La mise en oeuvre de programmes destinés aux employeurs et aux employés est effectuée par cinq bureaux régionaux et 18 bureaux de district qui en dépendent.

Les cinq directeurs régionaux doivent rendre compte de leur travail au directeur général à l'administration centrale. Parmi leurs activités, les agents régionaux doivent notamment voir à l'application et l'exécution des lois, normes et règlements. Ils fournissent également des conseils, des services consultatifs et de l'aide pour la création de comités mixtes d'hygiène et de sécurité, ou pour la réalisation de projets relatifs à la qualité de la vie au travail et à la formation syndicale.

Conditions de travail

La Partie III du Code canadien du travail et les règlements y afférents établissent des normes nationales relatives aux conditions de travail, y compris la durée du travail, le salaire minimum, les congés annuels, les jours fériés et les congés. Les bureaux régionaux de Travail Canada sont chargés de faire enquête sur les plaintes formulées par un employé et, lorsque les employeurs ont enfreint les règlements, de recouvrer le salaire des travailleurs lésés. Les bureaux régionaux effectuent également à cette fin, des inspections programmées. Sur le plan national, ces activités se sont soldées par le recouvrement de près d'un million de dollars en salaires perdus.

Le Code protège également les employés contre le congédiement injuste. La majorité des plaintes provenant d'employés qui s'estiment victimes de congédiements injustes sont réglées à l'échelle locale; toutefois, un certain nombre doivent être soumises à un arbitre dont la décision est exécutoire.

Sécurité et hygiène au travail

Aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail, tous les employeurs relevant de la compétence fédérale doivent prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité du milieu de travail. De même, les travailleurs doivent prendre les précautions voulues et informer leurs employeurs des dangers possibles.

Les agents de sécurité des bureaux régionaux sont chargés de mener des enquêtes sur les plaintes ayant trait à des conditions de travail dangereuses ou insalubres. Lorsqu'une situation comportant un danger imminent est découverte, l'employeur peut être forcé de mettre fin immédiatement à l'opération dangereuse et à apporter les corrections qui s'imposent. Les agents de sécurité peuvent également, lorsqu'ils le jugent à propos, mener des enquêtes sur les accidents du travail qui leur sont signalés.

Enfin, les bureaux régionaux effectuent des enquêtes techniques dans le but de vérifier les niveaux de poussières provenant du grain ou de l'amiante, et d'assurer la sécurité des chaudières, des appareils de levage et d'autres appareils.

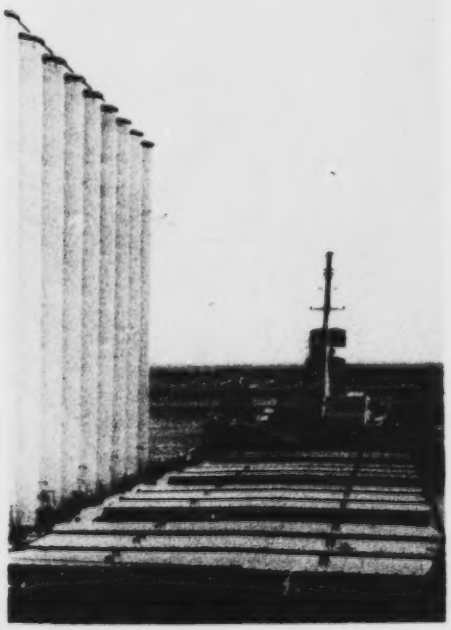
Indemnisation

Les bureaux régionaux sont également chargés de l'application de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, qui prévoient une aide financière aux travailleurs incapables de travailler en raison d'accidents subis au travail.

Éducation, formation et promotion

En plus de leurs fonctions de réglementation, les bureaux régionaux offrent des services consultatifs au public et ils préconisent les politiques du Ministère qui sont conçues afin d'améliorer le climat des relations du travail au Canada, notamment le Programme de formation syndicale et le Programme de qualité de la vie au travail.

Voici une courte description des régions et de quelques-unes des activités qu'elles ont exercées au cours de l'année.



Région de l'Atlantique

Le bureau principal de la région de l'Atlantique se trouve à Moncton, et ses bureaux de district sont situés à Moncton, Halifax, Saint-Jean (Terre-Neuve) et Fredericton (Nouveau-Brunswick). Un bureau d'inspection des mines à Sydney (Nouvelle-Écosse) est dirigé par l'inspecteur en chef des mines chargé de faire appliquer le Règlement de la sécurité dans les mines de charbon aux travaux d'exploitation de la Société de développement du Cap-Breton.

Au cours de l'année, la région a abordé le programme de sécurité de façon plus progressive. Dans certains secteurs qui posaient des difficultés, les inspections de sécurité ont été suivies de vérifications exhaustives des méthodes de planification et d'exécution quotidiennes des programmes de sécurité et d'hygiène de certains clients.

La région continue de promouvoir la consultation syndicale-patronale comme moyen d'améliorer le climat des relations industrielles. Des programmes de sensibilisation et des projets de recherche comptent parmi les activités organisées dans le cadre du Programme de qualité de la vie au travail du Ministère. Des activités de qualité de vie au travail furent implantées dans les universités et un projet de développement communautaire a été amorcé dans la région de Cap-Breton.

À l'automne de 1982, le ministère du Travail a été l'un des hôtes du Colloque sur la gestion de mesures d'urgence, à Sydney (Nouvelle-Écosse), auquel ont participé des représentants des pays producteurs de charbon du monde entier. Le ministre du Travail a prononcé le discours-programme.

Région du Saint-Laurent

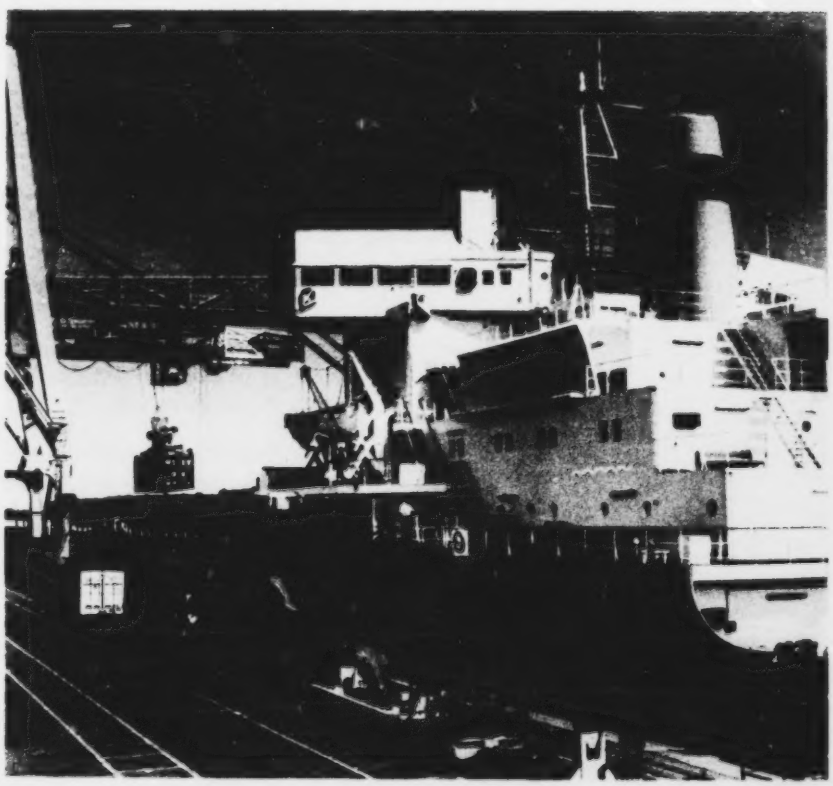
La région du Saint-Laurent comprend toute la province de Québec. Son siège social est situé à Montréal. Cette région se divise en deux districts, soit celui de Montréal et celui de Québec.

En plus des interventions reliées à l'application des lois et règlements, la région a tenté de sensibiliser divers agents socio-économiques au Programme de qualité de la vie au travail. La région a soutenu concrètement des projets syndicaux-patronaux de qualité de la vie au travail au sein de nombreuses entreprises, dont Kruger et Consolidated-Bathurst, ainsi qu'à l'égard de certaines agglomérations de population, dont Drummondville et Lac Saint-Jean. De plus, la région encourage les principaux centres universitaires à s'impliquer davantage à la qualité de la vie au travail dans leurs milieux respectifs.

D'autre part, le programme d'aide à la formation syndicale permit à un bon nombre d'organismes syndicaux et d'individus de se partager tout près de 150 000 $ de subventions.

La région a participé à d'autres activités, dont celles reliées aux travaux d'établissement de comités de sécurité et d'hygiène au travail, d'un comité d'adaptation communautaire au sein du Programme d'aide à l'adaptation des travailleurs (PAAT) (Montmagny-L'Islet), ainsi qu'à la formation en prévention des accidents du travail au sein de quelques services du ministère de l'Environnement du Canada.

Enfin, la participation de la région s'est aussi manifestée dans le cadre de la formation et du fonctionnement de comités mixtes de planification, ayant trait aux divers travaux visant à minimiser l'impact de cessations d'emploi collectives, notamment à Énergie atomique du Canada et à Air Canada.



Région des Grands Lacs

La région des Grands Lacs comprend toute la province de l'Ontario, à l'exception de la partie qui s'étend au nord-ouest. Son siège est à Toronto et des bureaux de district sont situés à Toronto (2), à Ottawa, à London et à Sudbury.

Le bureau régional a participé à l'examen et au traitement des demandes de subventions présentées dans le cadre du Programme de formation syndicale. Quinze subventions ont été accordées à des syndicats non affiliés et à des particuliers. Le personnel régional a participé activement à la promotion du Programme de qualité de vie au travail dans les établissements d'enseignement, les entreprises, les hôpitaux, les municipalités et le mouvement syndical, par le biais d'exposés, de conférences et de colloques. Le bureau a également traité des demandes de financement de projets de promotion de l'amélioration de la qualité de la vie au travail. Elle a aidé certains groupes et envoyé parfois des conférenciers parler du Code canadien du travail, de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail.*

Région du Centre

La région du Centre comprend le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Cette région a son siège à Winnipeg et des bureaux de district à Winnipeg, Regina, Saskatoon et Thunder Bay.

Le directeur régional intérimaire et le sous-ministre adjoint des Opérations ont représenté la région à l'occasion du premier colloque sur le grain, tenu à Winnipeg les 2 et 3 février 1983. Toutes les sociétés de grain du Canada étaient représentées à ce colloque au cours duquel on a discuté de nouveaux appareils de sécurité et de protection contre les incendies et de toutes les questions de la sécurité dans l'industrie céréalière. Le directeur régional a parlé des principales préoccupations du ministère du Travail quant à la situation du Programme de surveillance et de contrôle de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière.

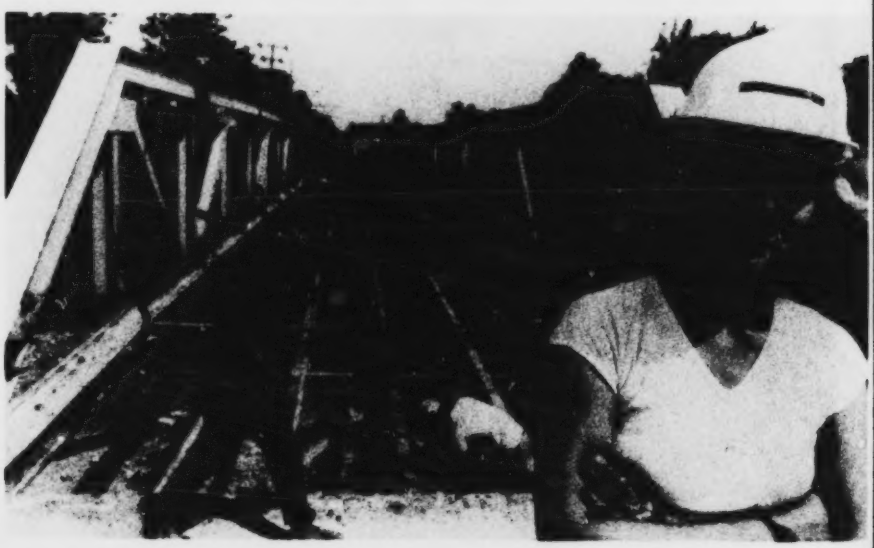
Des colloques de formation sur la création et le fonctionnement des comités de sécurité ont été présentés à Thunder Bay (Ontario). Ainsi, 10 silos ont été autorisés à créer leurs propres comités.

La région s'est jointe au comité tripartite chargé d'évaluer les comités de sécurité et d'hygiène du Canadien national dans la région des Prairies. Ce comité était composé de représentants de la direction, des syndicats et de Travail Canada.

Un représentant de la région a donné un cours sur le Code canadien du travail et ses règlements à l'école du Conseil du travail de Winnipeg. Quatre autres colloques ont eu lieu pour exposer aux syndicats le Code canadien du travail et ses répercussions sur leurs membres.

À la suite de préoccupations exprimées par notre service d'indemnisation, le Service d'indemnisation des employés de l'État et la Section d'hygiène et de sécurité du travail ont convenu de mettre leurs efforts en commun pour concevoir un programme de formation.

Dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière, un étudiant a été chargé de présenter aux industries un programme de prévention des blessures au dos.



Région des Montagnes

La région des Montagnes comprend l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Le siège est à Vancouver et les bureaux de district se trouvent à Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George, Whitehorse et Kelowna.

Pour répondre à la demande des employeurs et des représentants syndicaux, la région a continué d'aider à la formation des surveillants, des employés et des membres de comités de sécurité sur toute une gamme de sujets reliés à l'hygiène et à la sécurité au travail. Environ 46 colloques ont été organisés à la demande des entreprises et des ministères fédéraux. D'autres colloques sur la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* ainsi que l'hygiène et la sécurité au travail ont été tenus à Yellowknife et à Whitehorse à l'intention des ministères fédéraux.

En collaboration avec la British Columbia Federation of Labour et le Congrès du travail du Canada, la région a fourni une aide financière à 25 syndicalistes pour leur permettre de participer à un colloque d'une semaine sur la qualité de la vie au travail présenté à la Harrison Winter School du Congrès du travail du Canada.

La région a subventionné le British Columbia Worklife Forum et collaboré au comité directeur. Le Forum organise des colloques et des réunions de sensibilisation à la qualité de la vie au travail à travers la province.

Le British Columbia Research Council a bénéficié d'une subvention pour terminer une étude détaillée sur l'absentéisme dans certaines entreprises. La région participe également à un projet sur la qualité de la vie au travail organisé à l'Hôpital général de Victoria.

Le programme d'aide financière pour la formation syndicale, destiné aux syndicats non affiliés, se révèle toujours un excellent moyen de les aider à établir leur propre programme de formation. En 1982, le programme a profité à 14 syndicats de la région, lesquels représentent plus de 110 000 membres.

Partie III du Code canadien du travail
Conditions de travail

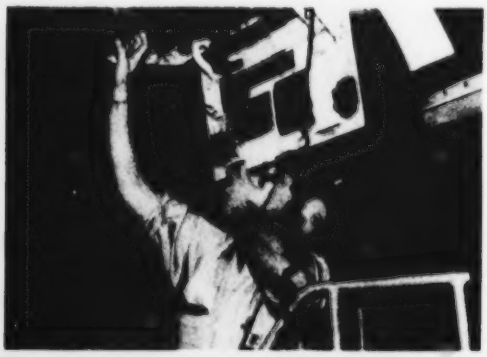
Cas réglés au cours de la période du 1er avril 1982 au 31 mars 1983

Région	Plaintes	Inspections	Congédiements injustes
Atlantique	126	421	23
Saint-Laurent	338	54	105
Grands Lacs	1 021	248	158
Centre	262	232	39
Montagnes	728	201	88
NATIONAL	**2 475**	**1 156**	**413**

Partie IV du Code canadien du travail
Sécurité et hygiène au travail

Cas réglés au cours de la période du 1er avril 1982 au 31 mars 1983

Région	Plaintes	Inspections	Enquêtes	Relevés techniques
Atlantique	40	839	109	108
Saint-Laurent	77	232	104	9
Grands Lacs	98	1 114	119	57
Centre	49	575	86	93
Montagnes	11	464	125	59
NATIONAL	**275**	**3 224**	**543**	**326**



Politiques

Politiques

Le Programme des politiques mène des recherches et des analyses de façon à préparer des politiques visant à promouvoir un climat sain de relations du travail. Le directeur général des Services centraux d'analyse, le directeur général de Politiques et liaison et le directeur du Programme d'évaluation et de vérification interne relèvent tous trois d'un sous-ministre adjoint.

Services centraux d'analyse

Les Services centraux d'analyse, sous la conduite d'un directeur général, sont chargés de travaux d'analyse et de recherche de même que d'études à court et moyen terme sur les politiques en matière d'économie du travail, de relations industrielles et de législation ouvrière. Ils recueillent et diffusent les informations relatives au travail, par exemple les taux de salaire, les données sur les principales conventions collectives et les données statistiques sur les arrêts de travail. Le Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) relève également des Services centraux d'analyse.

Économique et recherche en relations industrielles

La Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles entreprend des analyses, des recherches et procède à des études à court et à moyen terme sur les politiques, afin de soutenir les activités du Ministère. Elle analyse l'évolution de l'économie en général, tout en accordant une attention particulière aux tendances de l'évolution et de la détermination des salaires; elle fait

des recherches sur des questions de relations industrielles et sur les difficultés dans ce domaine; elle prépare des analyses des effets socio-économiques engendrés par les règlements concernant les normes de travail, et elle a participé à l'élaboration de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*. La Direction informe en outre les ministères et coordonne leurs activités sous le rapport des politiques économiques.

Dans le domaine des politiques et des programmes, le gros de son énergie a servi à mettre en application la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* (PAT) et à traiter des problèmes de politique liés à son application. Le PAT est un élément du Programme gouvernemental d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM), qui prévoit le versement de prestations de dernier ressort aux travailleurs âgés qui remplissent les conditions d'admissibilité dans les industries ou localités désignées. Une étude importante sur les coûts et les avantages d'un nouveau système d'étiquetage des matières dangereuses sur les lieux de travail a été entreprise cette année. On a préparé le rapport bisannuel sur l'application de la Convention 122 (politique d'emploi) de l'Organisation internationale du travail. On a continué aussi à administrer le programme des bourses pour la recherche universitaire.

Pour ce qui est de la recherche et de l'analyse économique, le travail sur la quantification des clauses d'indemnité de vie chère s'est poursuivi. On enregistre les caractéristiques détaillées de la quantification en question, comme celles des taux de salaire contenus dans les principales conventions collectives. Grâce à un programme informatisé, on calcule les versements d'indemnité de vie chère suivant diverses projections de l'indice des prix à la consommation et aussi suivant le taux réel d'inflation observé pendant la durée d'une convention. Ce travail procure le fondement nécessaire à un système de vérification et de prévision des salaires, tout comme à une mesure améliorée de l'évolution des salaires dans les secteurs syndiqués. On a conduit jusqu'au bout une étude sur les travailleurs à temps partiel, leur rémunération, leurs heures de travail et les avantages dont ils jouissent, de même que sur les motifs du travail à temps partiel et sur d'autres questions connexes.

La Division de l'analyse et de la recherche en relations industrielles a terminé ses études sur l'établissement de nouveaux rapports en matière de négociation collective et sur la structure de la négociation collective au Canada. On a continué l'étude de la croissance du syndicalisme au pays. Des travaux à court terme comprenaient un rapport sur les conventions collectives et le travail partagé, une étude comparative des mécanismes de consensus national et un document sur les problèmes soulevés par les mises à pied et les fermetures d'usine, à l'usage de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. La Division a également répondu à un certain nombre de

demandes de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation de coopération et de développement économiques. L'inventaire des recherches en relations industrielles, préparé en 1980-1981, a été publié.

Au cours de l'année, la Division d'analyse et de recherche législative a répondu à un grand nombre de demandes de renseignements venues de divers clients, et elle a publié des documents tels que la *Revue de la législation,* les *Normes du travail au Canada,* le *Répertoire, sécurité et hygiène au travail : législation au Canada,* les *Tableaux de référence,* les *Lois et règlements mis en application par le ministre du Travail* (publication irrégulière) et l'*Index de la législation ouvrière* (mensuel). Elle a aussi préparé un résumé des modifications législatives pour la réunion annuelle de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, de même que des études spéciales sur l'hygiène et la sécurité du travail, la réduction des heures de travail et les relations industrielles.

Données sur le travail

La Direction des données sur le travail recueille et diffuse des renseignements se rapportant au monde du travail, qui servent à l'élaboration des politiques, de même qu'à la détermination des traitements et des avantages sociaux, à la fois dans le secteur syndiqué et le secteur non syndiqué; ces renseignements servent aussi à la recherche et à l'étude de l'emplacement des entreprises. La Direction produit et tient à jour des informations détaillées sur les salaires selon l'occupation, les progrès et les résultats des négociations collectives, la nature et l'importance des conflits de travail, et sur les noms et les caractéristiques des syndicats canadiens.

La Direction collabore avec les gouvernements provinciaux à l'élaboration et à la cueillette de données sur le travail, afin de réduire au minimum le double emploi en matière d'enquête et de diminuer la paperasse. On met l'accent sur la normalisation des méthodes d'enquête dans les secteurs de compétence fédérale et provinciale pour permettre la comparaison et l'échange des données. Les ententes en vertu desquelles les provinces de l'Alberta et de la Saskatchewan fournissaient à la Direction des renseignements extraits de leurs enquêtes sur les salaires ont été maintenues. De la même façon, l'entente sur l'échange de données et sur une publication conjointe portant sur les conventions collectives négociées a été maintenue avec le ministère du Travail de l'Ontario. La Direction a fourni en outre un nombre très considérable de renseignements aux provinces à partir des données recueillies dans ses enquêtes.

Division de la négociation collective

La Division de la négociation collective contrôle les grandes négociations (celles qui visent 500 employés ou plus) à l'exclusion des négociations visant l'industrie de la construction. Les points saillants de ces grandes ententes sont publiés tous les mois dans la *Revue de la négociation collective.*

La Division a répondu à une foule de demandes de renseignements du public : on désirait obtenir des données, publiées ou inédites, sur la négociation collective. La documentation fournie comptait des exemplaires de conventions collectives, des exemples de formulation de certaines clauses et des extraits de la banque de données sur les clauses salariales et non salariales.

L'*Évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives,* rapport trimestriel codifié annuellement, rapporte des données statistiques sur les augmentations de salaire résultant des principales conventions. Le rapport contient également des statistiques sur l'augmentation annuelle moyenne en pourcentage composé des taux de salaire de base dans les conventions qui comportent ou non une clause d'indemnité de vie chère.

La Division dispose d'une bibliothèque où se trouvent les conventions collectives anciennes et courantes des unités de négociation de plus de cent employés relevant de la compétence provinciale et de toutes les unités relevant de la compétence fédérale (environ 8 000 conventions courantes au total).

Les conditions de travail qui figurent dans les grandes conventions sont analysées, codifiées et entrées dans un ordinateur.

En décembre, on publie un *Calendrier d'expiration des conventions collectives* (par employeur, mois et industrie) qui donne un aperçu de ce que sera la négociation collective au cours de l'année suivante.

Division des enquêtes

La Division des enquêtes fait chaque année une étude des taux de salaire par profession, des heures de travail normales et de certaines autres conditions de travail en vigueur au 1er octobre. Cette enquête porte sur tous les établissements qui comptent 20 employés ou plus, à l'exception de l'industrie de la construction et de quelques industries du secteur primaire. Les données sur les salaires et les traitements sont recueillies pour environ 60 professions communes à toutes les industries et pour 700 qui sont propres à une industrie. Les données sur la rémunération et les heures de travail normales paraissent dans des rapports distincts pour 22 grandes collectivités pour tout le Canada sous le titre général de *Taux de salaire, traitements et heures de travail.* On fournit sur demande des statistiques non publiées sur beaucoup d'autres collectivités.

Un rapport intitulé *Les conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1982* sera bientôt publié. Il contiendra des informations sur les heures de travail normales, de même que sur les congés payés, le nombre de jours fériés payés et la proportion des employés protégés par une convention collective. On publie séparément les renseignements touchant les employés de bureau et les autres travailleurs, ainsi que les informations sur certaines catégories de travailleurs dont les conditions d'emploi diffèrent souvent de celles du reste de la main-d'oeuvre (par exemple, ceux des transports aériens, ferroviaires ou maritimes). Ces données statistiques sont présentées par industrie et par province.

La collaboration avec le Bureau des statistiques de l'Alberta et le ministère du Travail de la Saskatchewan s'est poursuivie. Ces organismes fournissent à la Division des enquêtes les renseignements dont elle a besoin sur la rémunération et les conditions de travail dans les entreprises des deux provinces, réduisant le nombre des enquête menées auprès des employeurs de ces provinces.

Section des arrêts de travail

Cette section coordonne les données provinciales sur tous les arrêts de travail de dix journées-personnes ou plus. Un bulletin mensuel gratuit, intitulé *Arrêts de travail,* contient des statistiques sur les grèves et les lock-out (par industrie, autorité compétente et mois) et présente une brève analyse des arrêts de travail touchant 500 travailleurs ou plus. Ces chiffres font état du nombre de grèves et de lock-out, du nombre de travailleurs touchés, du total des journées-personnes chômées et du rapport jours chômés/total approximatif des heures de travail. Quant au rapport annuel intitulé *Grèves et lock-out au Canada,* il contient un plus grand nombre de renseignements, par exemple des données selon la nature des conventions, leur durée en jours ouvrables, des comparaisons entre les secteurs public et privé. On utilise les données informatisées pour répondre aux demandes de renseignements.

Des renseignements sur les syndicats et leur fusion paraissent dans la publication annuelle intitulée *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada.* Ce répertoire contient les noms, adresses et numéros de téléphone des dirigeants de chaque syndicat et de chaque centrale, le nombre d'adhérents, l'affiliation, le nombre de sections, les titres de publications et la date du prochain congrès. En 1982-1983, on a répondu à environ 700 demandes de renseignements au sujet des organisations syndicales.

La Section conserve en outre, à l'usage du public, des exemplaires des déclarations syndicales reçues de Statistique Canada en vertu de la *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers.* Les déclarations comprennent le nom et l'adresse du

syndicat, de ses dirigeants et de certains de ses employés, un exemplaire de sa constitution, des renseignements sur les sections du syndicat (y compris les raisons de la mise en tutelle, le cas échéant) ainsi que le nom et l'adresse de chaque employeur avec qui le syndicat a conclu une convention collective.

Service d'information sur les relations industrielles

Le Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) est devenu une direction de Travail Canada au milieu de 1981 afin de répondre aux besoins d'information du monde des relations industrielles.

Son rôle principal consiste à améliorer l'accès aux ressources documentaires qu'on trouvait naguère dans les organismes fédéraux, provinciaux ou privés qui s'occupaient de relations industrielles et de négociation collective; ce rôle consiste tout particulièrement à mettre en lumière la capacité unique que possède Travail Canada de fournir aux spécialistes en relations de travail des documents pertinents et utiles.

Le personnel du SIRI répond aux demandes individuelles, examine les sources d'information pertinentes, les bases de données, les exposés ou rapports statistiques; il consulte différentes directions qui réunissent et produisent des données à l'intérieur comme à l'extérieur de Travail Canada, et tout cela afin de satisfaire les clients par des réponses d'une parfaite justesse.

Durant l'exercice 1982-1983, le Service a répondu à plus de 1 500 demandes de renseignements de la part de citoyens, un grand nombre d'entre elles nécessitant un travail de recherche considérable, par exemple la préparation d'une réponse détaillée ou provenant de plusieurs sources.

Le Service d'information sur les relations industrielles publie un abrégé du contenu de plus de 400 sources de renseignements : enquêtes fédérales, provinciales et privées, banques de données et rapports pouvant intéresser les professionnels du domaine des relations industrielles. Ce condensé, intitulé *Sources d'information sur la négociation collective,* est mis à jour au fur et à mesure que surgissent de nouvelles sources ou que des modifications sont apportées à celles qu'on utilise déjà.

Au cours de 1982-1983, on a fait un effort considérable en vue d'assurer la liaison avec des organismes clients, de manière à créer des liens avec les spécialistes et aussi à faire connaître le service. Le SIRI a présenté des exposés spéciaux dans plus de 20 congrès ou conférences syndicales et patronales, y compris les congrès des diverses fédérations provinciales de travailleurs, les colloques éducatifs du Centre d'études des travailleurs du Congrès du travail du Canada, la Fédération canadienne

du travail et la *Personnel Association of Toronto*. On a également présenté des exposés à des groupes restreints de représentants syndicaux et patronaux, pour leur expliquer la nature du SIRI et exhorter les parties à s'y fier quand elles ont besoin de renseignements.

Le Service devait d'abord répondre aux demandes de renseignements et rechercher de nouveaux clients. Bien que ce soit là sa fonction primordiale, il s'est employé aussi à conseiller des organisations et des professionnels des relations industrielles qui souhaitaient faire un usage plus systématique des données et autres renseignements mis à leur disposition.

Politiques et liaison

Politiques et liaison étudie les grandes questions socio-économiques ayant un impact sur les programmes et politiques du Ministère, et propose des politiques répondant aux changements rapides, économique et social. Trois directions participent à ce programme : Relations internationales, Politique sociale et relations fédérales-provinciales et Politique économique.

Relations internationales

La Direction des relations internationales assure et favorise la

participation du Canada aux affaires internationales du travail et en particulier aux travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT).

En juin 1982 s'est tenue la 68e session de la Conférence internationale du Travail. On y a, entre autres, discuté de l'adoption de plusieurs normes internationales du travail. Après avoir consulté les provinces et les ministères, la Direction a établi la position du Canada aux pourparlers, auxquels participaient plus de 140 pays. Trois nouvelles conventions et recommandations, qui établissent des normes concernant la cessation d'emploi, le maintien des droits des travailleurs migrants à la sécurité sociale ainsi que les conditions de travail dans les plantations furent adoptées. Des discussions préliminaires ont eu lieu au sujet de la réhabilitation professionnelle.

Le Canada est également membre du groupe directeur de l'Organisation internationale du Travail, qui se réunit trois fois par an. Le sous-ministre adjoint à la Coordination des politiques et à la liaison et le directeur assistent à ces réunions.

L'Organisation internationale du travail tient régulièrement des réunions consacrées à certains secteurs d'activité. Cette année, trois réunions ont porté sur les mines de charbon, les industries chimiques et l'application de la recommandation concernant le statut des enseignants. Il incombe d'une part à la Direction de fournir à l'Organisation internationale du travail de la documentation sur les relations industrielles et sur d'autres questions et, d'autre part, de choisir les membres des délégations. La Direction a également coordonné la participation canadienne à la 13e Conférence internationale des statisticiens du travail et à la 6e séance de la Commission consultative inter-américaine.

La Direction a également coordonné la participation du ministre à la première réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du Commonwealth, qui eut lieu à Genève en juin. En outre, elle a organisé la visite au Canada de l'agent du travail principal de la Barbade pendant deux semaines.

Des consultations sur un large éventail de sujets ont été menées avec les fonctionnaires provinciaux chargés des

questions de l'Organisation internationale du travail. Les sujets de discussion comprenaient les activités de l'Organisation pour lesquelles un apport des provinces est nécessaire, la révision des méthodes utilisées pour informer le gouvernement fédéral, la promotion des principes de la liberté syndicale énoncés par l'OIT, l'explication du fonctionnement du Comité de liberté syndicale de l'OIT, qui est habilité à recevoir les plaintes, et l'ordre du jour de la réunion annuelle des sous-ministres du Travail sur les questions relatives à l'OIT.

La réunion annuelle des sous-ministres et la réunion tripartite sur les questions de l'Organisation internationale du Travail eurent lieu au mois d'avril. La position du gouvernement canadien sur les divers points à l'ordre du jour de la session annuelle de la Conférence internationale du Travail a alors été revue.

L'Organisation internationale du Travail, exerçant son rôle de surveillance, demande que lui soient présentés tous les deux ou quatre ans, des rapports détaillés sur l'application des conventions ratifiées. En outre, chaque année, l'OIT fait une étude spéciale d'une ou de plusieurs conventions et des recommandations qui les accompagnent. En pareil cas, le Canada doit présenter un rapport sur les clauses qu'il n'a pas, pour une raison ou pour une autre, ratifiées.

Au cours de l'année, en collaboration avec le Bureau de liaison de l'Organisation internationale du Travail au

Canada, la Direction s'est assurée l'aide du service du personnel du Ministère pour mieux faire connaître dans le pays les postes vacants à l'OIT.

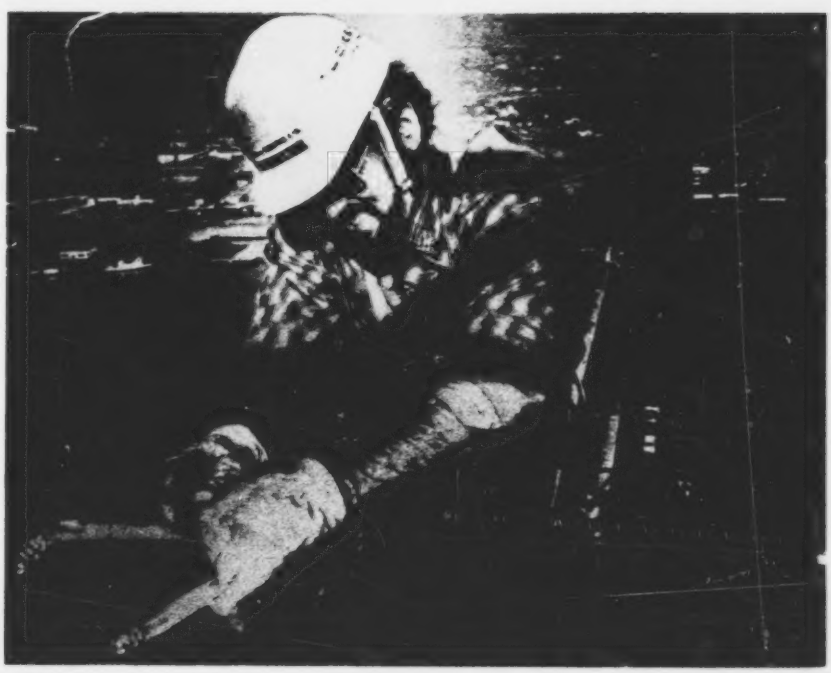
Enfin, de concert avec Emploi et Immigration Canada, la Direction s'est préparée à participer aux différentes réunions de l'Organisation de coopération et de développement économique.

Politique sociale et relations fédérales-provinciales

La Direction de la politique sociale et des relations fédérales-provinciales est chargée de l'analyse et de l'élaboration des politiques ministérielles sur les grandes questions d'ordre social qui intéressent le gouvernement. Ces questions ont trait entre autres à la compatibilité des lois avec la Charte canadienne des droits et libertés, la question des droits de la personne, les mesures positives pour l'emploi des groupes défavorisés, les congés pour fins d'étude et les problèmes liés à l'adaptation au marché du travail.

La Direction a poursuivi ses efforts en vue de renforcer la collaboration entre les divers paliers de gouvernement et de trouver des solutions aux conflits entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral dans le domaine du travail. Elle a travaillé en collaboration étroite avec les autorités provinciales sur les questions relatives à la *Loi sur la faillite* et à l'élaboration d'un projet de systèmes d'information national sur les matières dangereuses en milieu de travail. La Direction a suivi de près l'évolution des politiques et des lois provinciales dont elle a évalué les répercussions sur le monde du travail.

La Direction est responsable du bon fonctionnement de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), qui est l'un des principaux agents de la collaboration entre les gouvernements provinciaux et fédéral. Cette association se compose de



représentants des ministères provinciaux et fédéral du Travail et donne aux sous-ministres et aux cadres supérieurs des ministères l'occasion d'échanger des points de vue et de mettre en commun leur expérience. Les programmes permanents d'échange d'information et de recherche de l'Association sont confiés à cinq comités permanents chargés des questions des relations du travail, des normes du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail, de la statistique et de la recherche et enfin des femmes au travail.

Politiques économiques

Cette direction, créée au cours de l'exercice à l'étude, est chargée d'étudier les questions économiques à long terme et d'assurer la pleine intégration des préoccupations du monde du travail dans l'adoption de politiques économiques gouvernementales.

Évaluation des programmes

La Direction procède périodiquement à l'évaluation des principaux programmes du Ministère; elle est chargée de la vérification interne et détaillée de l'activité administrative, y compris le fonctionnement des systèmes et contrôles financiers sur une période de six ans. Étant donné que l'évaluation pose la question de la raison d'être des programmes — c'est-à-dire de leur pertinence et de leur efficacité — tandis que la vérification se concentre sur la bonne administration des diverses unités qui composent le Ministère, le résultat de ces travaux permet au sous-ministre et à ses principaux collaborateurs de disposer de renseignements nécessaires à

une planification des politiques et un contrôle de la gestion qui soient efficaces.

En 1982-1983, la Direction a entrepris une évaluation très importante de la Direction des conditions de travail; elle était sur le point d'être terminée à la fin de mars 1983. Elle a procédé en outre à quatre vérifications exhaustives et à une vérification de suivi à la Direction du personnel et des services de gestion, au Bureau régional du Saint-Laurent, au Bureau de la main-d'oeuvre féminine, à la Direction des finances et à la Direction des services opérationnels.

De plus, le directeur a participé au groupe de travail sur l'évaluation des règlements, groupe formé par le Bureau du contrôleur général, qui mettait un terme à la première phase de ses travaux en octobre 1982.

Communications

Communications

Au mandat de la Direction des communications s'est ajouté cette année la planification, la coordination et l'établissement des priorités de tous les programmes de communication du Ministère, respectant ainsi le principe selon lequel « les Canadiens ont le droit de disposer de renseignements complets, exacts et ponctuels sur leur gouvernement afin de pouvoir exercer leurs droits de citoyens et participer pleinement au processus démocratique d'une façon éclairée et réfléchie ».

L'importance d'un programme de communication global a également été soulignée par la réorganisation du Ministère. La Direction des communications, qui relève désormais du sous-ministre, joue un rôle important dans l'élaboration de la politique, des stratégies et des méthodes conçues dans le but de faire connaître les objectifs, les programmes et les services du Ministère à l'échelle nationale et régionale.

Au cours de l'année, la Direction a aidé les programmes et directions du Ministère dans la conception et la mise en oeuvre de programmes de communication visant à rejoindre leurs différents publics par une gamme variée de publications, communiqués, discours, documents audiovisuels, stands et étalages. Comme par les années passées, un vaste stand témoignait de la présence fédérale à l'Exposition nationale canadienne de Toronto. En outre, la Section des relations avec les média a répondu à de nombreuses demandes de renseignements venant des journalistes et du grand public, et la Direction a continué de gérer la Cinémathèque nationale des relations industrielles de concert avec l'Office national du film.

Les communications internes ont été facilitées grâce à l'amélioration du service quotidien de coupures de presse, à la publication d'une revue mensuelle à l'intention des employés et à un service de rédaction des communications internes. La liaison avec le Bureau des traductions du Secrétariat d'État s'est intensifiée de façon à respecter la politique gouvernementale sur les langues officielles; et le graphisme a été placé sous l'aile de la Section de rédaction et d'édition afin de simplifier le processus de publication.

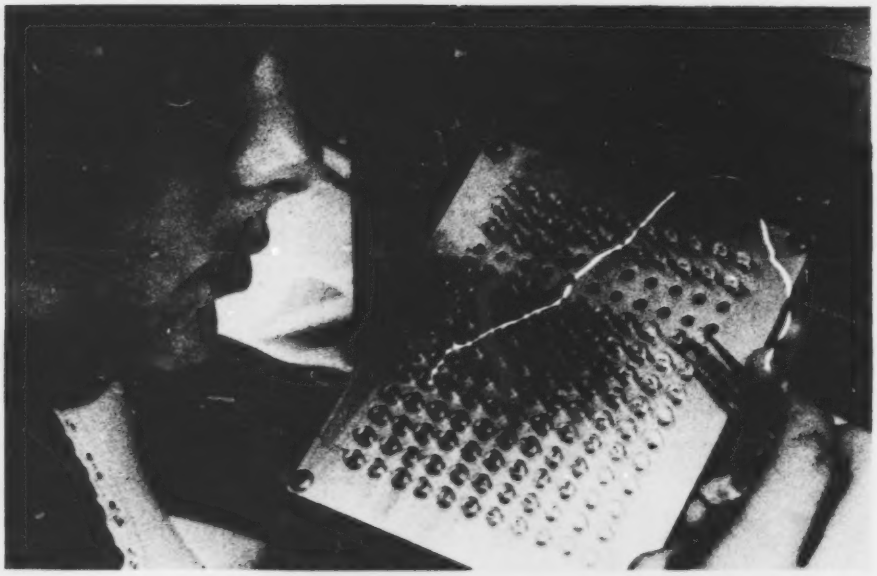
L'insistance accrue à l'égard des communications a obligé le Ministère à collaborer avec les directions et les régions afin d'assurer une planification et une liaison plus complètes. Dans le cadre de ce changement, on a entrepris de revoir les objectifs, le contenu, les publics, la distribution et le coût de toutes les publications de Travail Canada dans le but de rationaliser le programme d'édition.

L'une des principales initiatives de Travail Canada cette année a été la création d'un groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi. La Direction des communications s'est occupée de faire de la publicité partout au Canada sur les audiences de ce groupe, et elle a organisé la conférence de presse nationale et d'autres services de publicité entourant la publication du rapport, *La micro-électronique au service de la collectivité,* qu'a rédigé ce groupe.

Parmi les faits saillants de l'année figurent la publication de documents de travail et des délibérations de la conférence sur l'égalité des sexes en milieu de travail, parrainée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine et une démonstration pratique du système Télidon décrivant les programmes de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Bureau de la main-d'oeuvre féminine



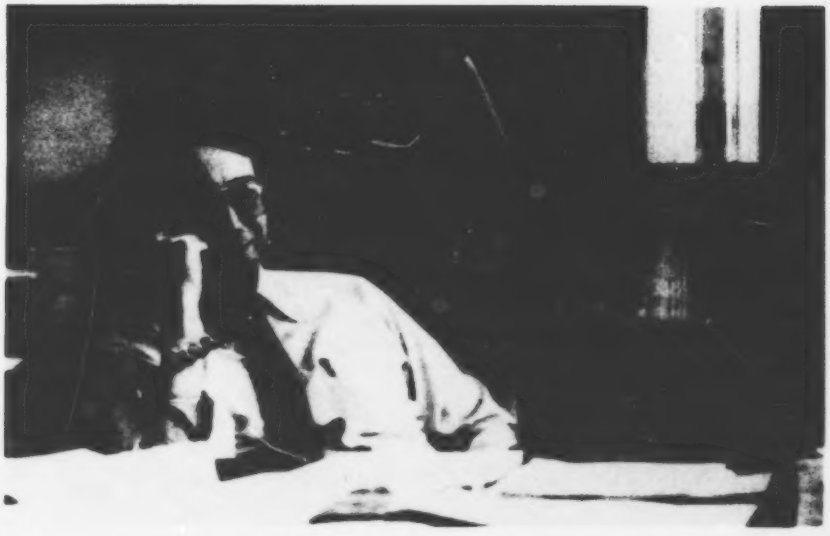
L'année 1982-1983 a été marquée par la mise sur pied, sur la recommandation du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada, d'un groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi, et d'une commission d'enquête sur le travail à temps partiel. Le groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi a présenté son rapport au ministre en novembre 1982. Le document intitulé *La micro-électronique au service de la collectivité* contient trente recommandations voulant que l'on mette la technologie au service de l'économie canadienne tout en adoptant des mesures législatives et des politiques d'intérêt public qui tiennent compte, comme il se doit, de l'aspect humain et social.

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a été mise sur pied en février 1982. Elle avait pour mandat d'étudier la situation générale des travailleurs à temps partiel et de faire des recommandations de modifications législatives et politiques de façon à améliorer cette situation. Le rapport de la Commission est prévu pour août 1983.

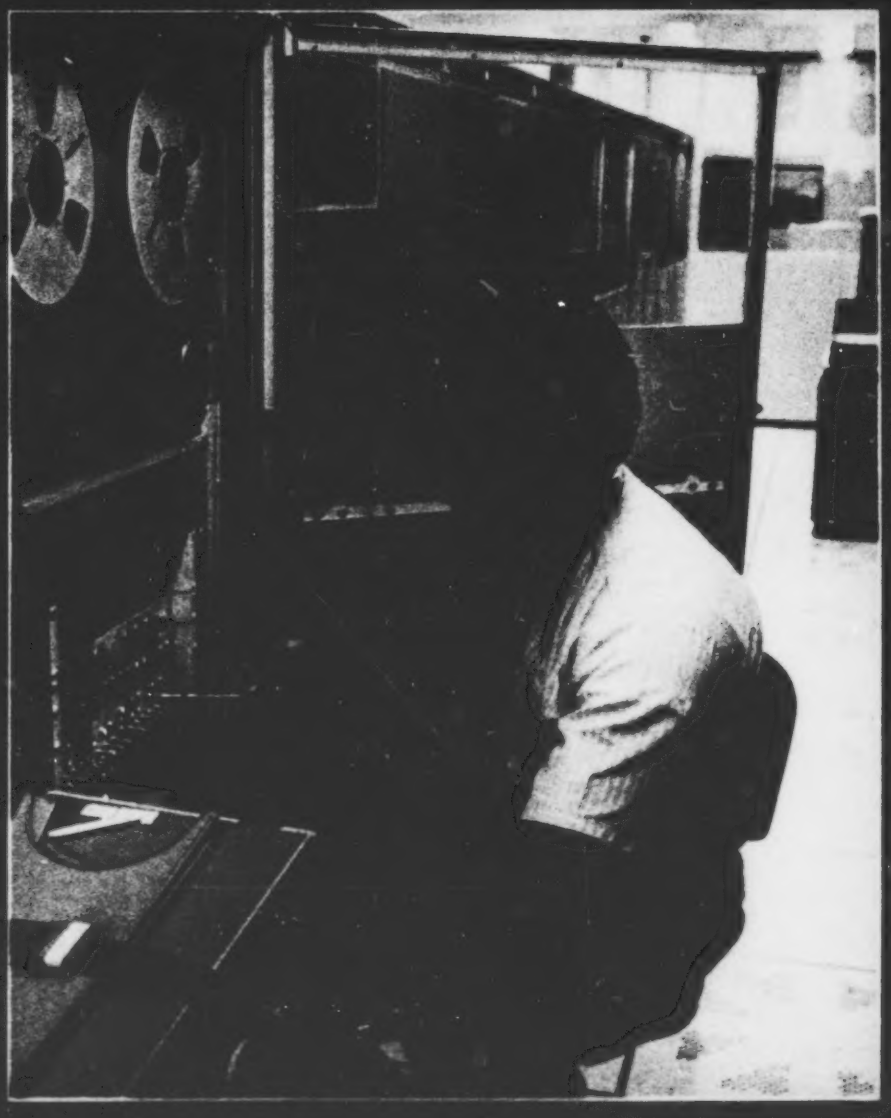
En 1982-1983, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a poursuivi ses programmes de recherche et de renseignements. Par exemple, une recherche a été amorcée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail. Le Bureau a également inauguré une série de documents de travail dans le but de susciter un débat éclairé sur les questions politiques et législatives auxquelles il s'intéresse par la recherche. Deux documents ont paru cette année : l'un, sur les écarts de salaire selon le sexe, l'autre, sur les femmes et la technologie dans la Région de la Capitale nationale. Dans cette série seront publiés des résultats de recherche et d'études sur des sujets concernant les salariées.

Le Bureau continue d'amasser et de publier des données sur la situation des femmes sur le marché du travail au Canada. Ces données sont mises à la disposition du public, notamment, des groupes féminins, des associations d'employés, des syndicats, des ministères et des organismes gouvernementaux, des étudiants et des universitaires.

Une fois de plus, le Centre de renseignements du Bureau, où l'on trouve une multitude de brochures et de livres sur la main-d'oeuvre féminine, a été largement utilisé.



Politique et services administratifs



Politique et services administratifs

Les responsabilités du groupe de la politique et des services administratifs comprennent l'élaboration et la coordination des systèmes et des politiques internes dans les domaines des finances, du traitement des données, de la planification et des services administratifs et de bibliothèque.

Services administratifs et bibliothèque

La Direction des services administratifs et de la bibliothèque prépare des programmes administratifs propres à seconder les programmes opérationnels du Ministère. Au courant de l'année à l'étude, ces services ont été élargis pour comprendre la bibliothèque (transférée au cours de la réorganisation ministérielle), la gestion du matériel, les locaux, la publication et le traitement des textes, les manuels et directives, la gestion des documents, la distribution du courrier, la gestion des formules et l'imprimerie.

La Bibliothèque, renfermant une collection nationale d'ouvrage sur les questions du travail, assure toute une gamme de services. Elle met ses ressources à la disposition d'une clientèle variée composée notamment d'autres bibliothèques gouvernementales, industrielles, universitaires et publiques, ainsi que de syndicats, d'étudiants, d'enseignants et de chercheurs. La collection est d'envergure internationale et elle est tenue à jour dans la mesure du possible. Elle est également un outil fort utile pour la recherche historique. La collection de la Bibliothèque porte essentiellement sur les relations industrielles, la négociation collective, les femmes au travail, le changement technologique, l'économie générale, l'économie du travail, l'égalité d'accès à l'emploi, l'égalité de rémunération, la qualité de la vie au travail, la sécurité et l'hygiène du travail, la démocratie industrielle, les normes du travail, les conditions de travail, les pensions et l'éducation syndicale. Parmi ses documents figure une vaste collection de périodiques sur les questions du travail, de journaux syndicaux, de procès-verbaux des syndicats et de publications de l'Organisation internationale du travail. On y trouve aussi des travaux uniques sur l'histoire du syndicalisme au Canada, notamment une collection sur microfilms des journaux des principaux syndicats canadiens.

Au cours de l'année, l'importance des liens de coopération que la Bibliothèque entretient avec d'autres bibliothèques spécialisées dans des domaines connexes a été soulignée par le fait qu'elle a continué à leur prêter plus d'ouvrages qu'elle ne leur en a empruntés. Elle a joué un rôle important dans le prêt d'ouvrages à d'autres ministères fédéraux.

En 1983, le Centre de ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et le Centre de ressources techniques de Sécurité et hygiène du travail, deux autres collections de travail de

l'administration centrale, ont été fusionnées à la Bibliothèque. Elles ont continué à servir de collections de travail spéciales pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine et pour la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, tout en améliorant ou en augmentant leurs services grâce aux ressources de la bibliothèque centrale.

La Bibliothèque a continué à améliorer sa base de données LABORLINE, mise sur pied l'année précédente pour l'extraction de renseignements bibliographiques. LABORLINE contient quelque 8 000 registres dans lesquels sont catalogués et répertoriés les ouvrages dont on a fait l'acquisition depuis 1981, et pour les ouvrages dont se sont enrichis le Centre de ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et le Centre de ressources techniques de Sécurité et hygiène au travail depuis septembre 1982 respectivement. Ces 8 000 registres comprennent également des registres où sont catalogués des articles parus dans les principales revues syndicales publiées entre la fin de 1979 et septembre 1981.

Au cours de l'année, on a pratiquement achevé d'ajouter à LABORLINE les quelque 4 500 registres répertoriés dans le cadre d'un projet mixte entrepris avec d'autres grandes bibliothèques du travail au Canada et aux États-Unis. Ce répertoire comprend certaines grandes revues syndicales publiées entre 1976 et 1979.

LABORLINE a été utilisé pour la production de plusieurs sources bibliographiques : le *Bulletin hebdomadaire de la Bibliothèque,* dans lequel figure la liste des acquisitions récentes et des articles courants de périodiques, répertoriés par sujet; la *Liste d'acquisition du Centre de ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine,* publication mensuelle; le *Bulletin du Centre de ressources techniques de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail;* la *Table des matières,* publication bihebdomadaire qui décrit les derniers numéros de grandes revues sur les relations industrielles et l'économie reçues à la Bibliothèque; et autres bibliographies, mise à jour, sur les principales questions intéressant le Ministère.

Le personnel du service de référence a exploré régulièrement LABORLINE en se basant sur l'intérêt des usagers, en vue d'informer les employés du Ministère de l'acquisition récente d'ouvrages portant sur des domaines précis.

La Bibliothèque a entretenu des liens étroits avec d'autres bibliothèques du travail, particulièrement par sa participation à la réunion annuelle de 1982 du Comité des bibliothécaires en relations industrielles, qui représente les principales bibliothèques du travail et des relations industrielles du Canada et des États-Unis.

À l'ère de l'automatisation Travail Canada a pour tâche de progresser au rythme de la technologie. La Direction

a élargi et perfectionné ses services dans le domaine du traitement de textes. À la suite de l'installation d'une machine AES au bureau régional de Winnipeg, une ligne de communication a été établie sur une base temporaire avec le Centre de traitement des publications et des textes. À la demande du bureau régional de Toronto, le Centre a étudié le fonctionnement de la Division de la réparation des accidents au bureau régional en vue d'y installer un système de traitement de textes, éliminant de ce fait les tâches exécutées manuellement et réduisant les besoins en ressources humaines. Cette étude a permis de constater qu'un système de ce genre serait utile à l'administration centrale dans les tâches suivantes : le contrôle de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la vie privée,* les systèmes financiers, le contrôle de l'inventaire, la publication, la gestion des documents, les données sur le régime d'autofinancement du ministère des Travaux publics. On a passé en revue un certain nombre d'entreprises de traitement de textes, et c'est la Wang Alliance 250 qui répondait aux exigences du Ministère.

La conversion des listes d'adresses du Ministère à un système automatisé s'est poursuivie avec l'arrivée du terminal, en mars 1983, et la création de programmes informatiques.

On a mis au point un projet de délégation des pouvoirs, de méthodes pour répondre aux demandes et de guide à l'intention des gestionnaires en vue d'aider le Ministère à appliquer la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la vie privée.*

Travail Canada a signé la convention directrice d'occupation des locaux qui porte sur tous les locaux assujettis au nouveau programme de régime d'autofinancement introduit par le Conseil du Trésor; cette entente entrera en vigueur en avril 1984.

Finances

La Direction des finances fournit aux gestionnaires du Ministère des services de comptabilité générale ainsi que des conseils et des avis sur des questions financières. Elle satisfait à une obligation statutaire : respecter les lois et les règlements fédéraux. Elle est divisée en quatre secteurs : Politique et procédures, Planification et analyse, Indemnisation et Opérations comptables.

L'affectation d'agents des finances à des activités déterminées a favorisé le rôle consultatif de la Direction. Ces agents aident les gestionnaires à préparer et à présenter des programmes et des budgets conformément au système de gestion des politiques et des dépenses adopté par le gouvernement du Canada.

Un Bureau des contrats a été mis sur pied pour gérer le nombre accru de marchés négociés par le Ministère. On a préparé et appliqué une politique et une marche à suivre ministérielle en vue de surveiller et contrôler tous les accords contractuels.

La Direction a aussi élaboré une politique de vérification interne en vue

d'offrir ce service aux programmes de formation syndicale et de qualité de la vie au travail pour la vérification des contributions.

Le rapport sur l'étude de praticabilité de l'informatisation des demandes d'indemnisation a été approuvé en janvier 1983. On en est actuellement à la phase de la conceptualisation qui devrait être achevée au cours du prochain exercice. Au cours de l'année, quelque 70 000 réclamations ont été présentées à 30 sociétés de la Couronne recouvrant ainsi approximativement 18 000 000 $ en frais d'indemnisation et d'administration facturés auparavant à Travail Canada par les commissions provinciales des accidents du travail. Un nouveau contrat a été négocié avec la Colombie-Britannique pour que la commission provinciale continue de s'occuper de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.*

Traitement des données

Tout au cours de l'année, la Direction du traitement des données a fourni aux secteurs chargés des programmes du Ministère des services de soutien informatisés, plus particulièrement en ce qui concerne l'analyse et la production des données sur le travail, la négociation collective et la statistique sur la sécurité et l'hygiène au travail.

En plus du maintien des systèmes opérationnels, la Direction s'est occupée

de plusieurs projets d'expansion. Elle a élargi le système de la statistique sur les arrêts de travail de façon à y ajouter des données de 1946 à 1975. Ce système contient donc des analyses statistiques sur les arrêts de travail enregistrés dans la sphère de compétence fédérale de 1946 à nos jours.

On a effectué des études préliminaires sur l'automatisation des procédures de Travail Canada afin de pouvoir traiter les demandes d'indemnisation d'accident. La phase de conception fonctionnelle est actuellement en cours.

La Direction travaille toujours à la mise au point d'un système documentaire en ligne qui permettra d'améliorer le contrôle, la diffusion et le suivi des communications et de la correspondance ministérielles.

La Division des opérations, qui fournit les services d'introduction et de production des données, a agrandi les installations informatiques du Ministère en y ajoutant un mini-ordinateur à imprimante et écrans cathodiques à accès direct pour l'extraction de données, la recherche documentaire et le développement de systèmes.

Planification

La Direction de la planification est chargée d'appliquer et de coordonner le système de gestion des secteurs de dépenses (SGSD) pour l'ensemble du Ministère.

Au cours de l'année, elle a poursuivi le perfectionnement du système de planification du Ministère, reprenant certains éléments du rapport d'enquête du Contrôleur général intitulé *Perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion* (PPCG). Elle a aussi simplifié la filière administrative que doivent suivre les gestionnaires lors de la préparation du budget principal des dépenses et du plan opérationnel et elle s'est occupée du plan des dépenses du programme (partie III du Budget).

Des conseils ont été donnés aux gestionnaires afin de les aider dans la planification à court et à long termes et à contrôler et mesurer les résultats de cette planification. Un système de contrôle du budget et des plans opérationnels annuels du Ministère a été mis en oeuvre et des études sont actuellement en cours afin d'étendre ce système à la diminution de la paperasserie.

La Direction a également contribué aux projets de réglementation du Ministère et à la coordination des modifications proposées au Code canadien du travail.

Personnel et services de gestion

Personnel et services de gestion

Services de conseillers en gestion

La nouvelle Direction des services de conseillers en gestion est chargée d'offrir un service de consultation en gestion, général et professionnel, capable de diriger, dans le domaine de la gestion des travaux, des équipes formées de personnel ministériel ou d'employés du secteur privé. Il est essentiel de s'assurer les services de conseillers du secteur privé et du Bureau de gestion afin de permettre aux Services de conseillers en gestion de répondre aux besoins du Ministère tant sur le plan du nombre que sur le plan technique.

En général, la consultation touche toute une gamme de sujets allant de l'analyse des possibilités à leur conversion en résultats opérationnels, ce qui se traduit par la définition des besoins, la formulation des objectifs, l'analyse de moyens et de méthodes de rechange, la définition de programmes et les recommandations de changement.

Personnel

La Direction du personnel est au service des employés de Travail Canada pour les questions concernant la classification des postes, les diverses indemnisations, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la dotation, les programmes de formation et les faits nouveaux dans ce domaine, la planification des ressources humaines, la politique des langues officielles et les programmes sur l'égalité des chances pour les femmes, les handicapés et les Autochtones. La Direction joue également un rôle de coordination dans le Programme d'aide aux employés, mis sur pied afin de résoudre les problèmes de santé ou de comportement, en particulier ceux liés à l'alcoolisme.

Division de la rémunération et des relations de travail

La Division est responsable de la gestion et de l'administration des relations de travail, de la classification des postes en vue de la fixation des taux de rémunération correspondants, de la rémunération et des avantages sociaux, d'un service de renseignements sur la gestion du personnel et de l'administration d'une partie du programme des langues officielles.

Relations de travail

Les activités courantes de la Section des relations de travail se rapportent à des questions relatives aux griefs, aux désignations en matière de sécurité, à l'interprétation des conventions collectives, à l'élaboration de politiques et de procédures en ce qui a trait aux relations de travail, etc.

Nos comités ou sous-comités de consultation syndicale-patronale ont discuté

de plusieurs thèmes qui intéressent les syndicats et la gestion, tels que la formation du personnel, les procédures de dotation, les affaires de santé et d'hygiène, etc.

Un cours de trois jours sur les relations de travail a été donné à l'administration centrale et à Toronto.

Classification et organisation

La Section de la classification et de l'organisation est responsable de l'analyse de l'évaluation et de la classification des postes du Ministère en vue d'en établir les taux de rémunération, et de la prestation de conseils sur les exigences linguistiques de chaque poste. Elle doit aussi aider et conseiller les cadres en cas de changement organisationnel et les former dans les domaines de l'évaluation du travail et de la rédaction des descriptions de poste.

Au cours de l'année, la Section a été chargée de mettre en place un nouveau système de contrôle et de révision des postes, d'identifier des nouvelles tendances et de s'y adapter, et de concevoir des publications et un certain nombre de politiques et procédures concernant la classification.

Paye et services aux employés

Cette Section est chargée d'administrer les services de rémunération et d'avantages sociaux au sein du Ministère et de conseiller les employés sur toutes les questions qui s'y rapportent, y compris les régimes de pension, d'assurance-accident, d'assurance-maladie, d'assurance-vie, etc.

Au cours de l'année, plusieurs systèmes manuels ont été mis en place afin d'effectuer avec précision et en temps voulu les nombreuses tâches qui sont confiées à la Section. Ainsi, se trouve-t-elle en mesure d'offrir un service plus rapide et plus efficace aux employés. Des séances d'information aux employés ont été données à l'administration centrale, à Moncton, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

Système d'information de gestion du personnel

Au cours de l'année financière, on s'est efforcé d'améliorer les données du système d'information de gestion du personnel, qui est relié au système d'information sur les langues officielles du gouvernement. En outre, de nouvelles possibilités d'utilisation et d'application des données contenues dans le système ont été explorées. Les directeurs ont reçu des rapports trimestriels sur l'organisation et le personnel de leurs services, sur les exigences linguistiques des postes et sur les compétences linguistiques des titulaires.

Nous nous employons maintenant à perfectionner le système afin de

répondre aux demandes de renseignements sur le personnel du Ministère, à monter un nouveau système de contrôle des mesures de dotation et à faire parvenir aux gestionnaires des comptes rendus sur la suite donnée à leur demande. Nous envisageons aussi l'automatisation d'autres données sur le personnel.

Division des ressources humaines

La Division des ressources humaines est chargée de recruter et de former les employés, de planifier les ressources humaines du Ministère et d'aider les cadres à atteindre leurs objectifs. Elle se compose de quatre sections : la Dotation, la Formation et le perfectionnement, la Planification des ressources humaines et les Langues officielles.

Dotation

La section de la dotation offre des services aux cadres sur les méthodes et les procédures de recrutement.

Au cours de l'année, 737 demandes de dotation ont été traitées; 12 appels ont été interjetés et tous rejetés. Sept politiques ou bulletins ont été diffusés. À l'intention des gestionnaires, la section a mis sur pied un système de rapport mensuel servant à déterminer où en étaient les mesures de dotation et a préparé des ententes individuelles de travail partagé avec les régions afin de promouvoir l'efficacité du système de dotation.

La Commission de la Fonction publique a procédé à une post-vérification de la Section qui recevra de nouveaux pouvoirs de dotation pour les trois prochaines années.

Formation et perfectionnement

La Section coordonne les activités de formation de l'ensemble du Ministère et, à cette fin, elle définit les politiques et les méthodes, recense les besoins, administre les programmes de formation et inscrit les employés aux cours donnés à l'extérieur du Ministère. Elle coordonne, dans le cadre de ses activités de perfectionnement, le Programme de cours et affectation de perfectionnement, les congés d'études et autres programmes spéciaux. De même, la Section coordonne l'enregistrement et la prestation de tous les cours de formation linguistique du Ministère. À ce titre, au cours de l'année financière 1982-1983, elle a fait subir 147 examens de connaissances linguistiques, 21 examens d'évaluation et 16 examens diagnostiques, a accordé neuf exemptions et inscrit 83 employés aux cours de langues. Au cours de cette période, 34 nouvelles recrues et 20 agents des affaires du travail chevronnés ont suivi les programmes de formation des agents des affaires du travail conçus par la Section.

La Section a également coordonné la présentation d'ateliers dont, entre autres, *Initiation à l'informatique, Planification de la retraite* et *Évaluation du rendement du personnel.*

Le système d'information sur la formation et le perfectionnement du Conseil du Trésor a servi à rapporter et à contrôler plus efficacement toutes les activités reliées à la formation.

Une politique ministérielle sur la formation a été promulguée et des principes d'évaluation ont été conçus.

Planification des ressources humaines

Il incombe à la Section des ressources humaines d'évaluer les besoins du Ministère en personnel et d'administrer des programmes pour promouvoir l'emploi des groupes sous-représentés.

À la lumière des opinions émises au sujet de la répartition prévue des ressources humaines, la Section a préparé pour le Ministère des plans d'action et des rapports d'activité sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, les handicapés et les Autochtones. Les employés et le grand public peuvent se procurer ces rapports.

Les employés handicapés, dont le nombre est passé de 16 à 20, constituent maintenant 2,9 p. 100 de l'effectif du Ministère. Bien que deux Autochtones seulement se soient joints au Ministère pendant l'année, leur participation est demeurée égale à celle de l'an dernier.

Étant donné les progrès importants réalisés par les femmes au sein de Travail Canada, il n'est plus nécessaire de présenter de rapport officiel au Conseil du Trésor avant 1985. Les femmes occupent maintenant 51,2 p. 100 des postes dont 27,1 p. 100 à titre d'agent comparativement à 49,8 p. 100 et à 23,1 p. 100 respectivement l'an dernier. Fait à souligner, 21,1 p. 100 des gestionnaires sont des femmes.

Le système d'appréciation du rendement des employés a subi des changements importants visant à en accroître l'efficacité, et le rendement de presque tous les employés a été évalué. Un cours d'évaluation du rendement de deux jours a été offert à l'administration centrale et dans les cinq régions.

Langues officielles

La Section des langues officielles veille à ce que le Ministère atteigne les objectifs fixés par le gouvernement. Cela comporte les services bilingues au public, la protection du droit des employés de travailler dans leur langue officielle et la représentation équitable des deux communautés linguistiques. De plus, la Section conseille tous les responsables sur les questions connexes. À cette fin, la Section rédige le plan d'action ainsi que le rapport annuel sur les langues officielles et mène les enquêtes sur les plaintes concernant le non-respect de la politique. Pour une deuxième année, selon le Commissaire aux langues officielles, Travail Canada a réalisé des progrès notables, puisque la représentation des Francophones est passée de 27,3 p. 100 à 29 p. 100.

La Section a rédigé un rapport spécial sur la satisfaction des employés relativement à leur langue de travail.

Annexe

Annexe

États financiers

(en milliers de dollars)

Travail – Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des travaux liés au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	[illegible]	[illegible]
Travail – Subventions inscrites au Budget des dépenses et contributions	[illegible]	[illegible]
Ministre du travail – Traitement et indemnité d'automobile	[illegible]	[illegible]
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	[illegible]	[illegible]
Contributions aux régimes de prestations des employés	[illegible]	[illegible]
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	[illegible]	[illegible]

(en milliers de dollars)

Article de dépense	[illegible]	[illegible]
Personnel	[illegible]	[illegible]
Versement d'indemnités	[illegible]	[illegible]
Transports et communications	[illegible]	[illegible]
Information	[illegible]	[illegible]
Services professionnels et spéciaux	[illegible]	[illegible]
Location	[illegible]	[illegible]
Achats de services de réparation et d'entretien	[illegible]	[illegible]
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	[illegible]	[illegible]
Construction et acquisition de machines et de matériel	[illegible]	[illegible]
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	[illegible]	[illegible]
Autres dépenses	[illegible]	[illegible]
TOTAL	[illegible]	[illegible]

État des dépenses par activité du Ministère pour les années financières 1982-1983

(en milliers de dollars)

	1982-1983
Service de médiation et de conciliation	2 980 $
Services généraux - Travail	20 739
Politique et Communication	10 297
Administration	8 175
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs	9 332
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands blessés	21 630
TOTAL	73 151 $

État des dépenses au titre des octrois et de l'aide financière pour 1981-1982 et 1982-1983

(en milliers de dollars)

Octrois	1981-1982	1982-1983
Programmes spéciaux de soutien du revenu		
• Prestations d'aide à l'adaptation versées aux travailleurs qui sont touchés par des diminutions salariales ou qui ne bénéficient pas de mesures de protection spéciales	5 187 $	9 332 $
• Octrois aux syndicats et aux membres non affiliés au CTC, pour l'éducation syndicale	285	586
• Autres octrois	139	242
TOTAL DES OCTROIS	5 611 $	10 160 $
Aide financière		
• Aide financière aux fins des programmes d'éducation syndicale du CTC	2 838 $	2 923 $
• Aide financière aux fins des projets de la qualité de la vie au travail	499	491
• Aide financière accordée aux organisations de travailleurs non affiliées au CTC, pour l'éducation syndicale	378	764
• Aide financière accordée au centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	292	300
• Autre aide financière	66	-
TOTAL DE L'AIDE FINANCIÈRE	4 073 $	4 478 $
TOTAL DES OCTROIS ET DE L'AIDE FINANCIÈRE	9 684 $	14 638 $

Statistiques sur les accidents du travail

Province	Soins médicaux	Indemnisation	Congés[1] pour blessure	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total
Terre-Neuve	176	17	200	–	–	3	396
Île-du-Prince-Édouard	61	9	65	1	1	5	142
Nouvelle-Écosse[2]	2 719	2 242	985	413	5	224	6 588
Nouveau-Brunswick	418	27	365	1	1	41	853
Québec	2 021	257	4 279	10	4	258	6 829
Ontario	2 884	192	4 923	5	3	29	8 036
Manitoba	774	159	565	–	–	–	1 498
Saskatchewan	429	65	370	–	2	1	867
Alberta	584	76	1 260	3	–	20	1 943
Colombie-Britannique	1 265	94	1 685	2	3	217	3 266
Territoire du Yukon	94	15	22	1	–	1	133
Territoires du Nord-Ouest	185	60	44	–	1	–	290

1. Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité.

2. Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton.

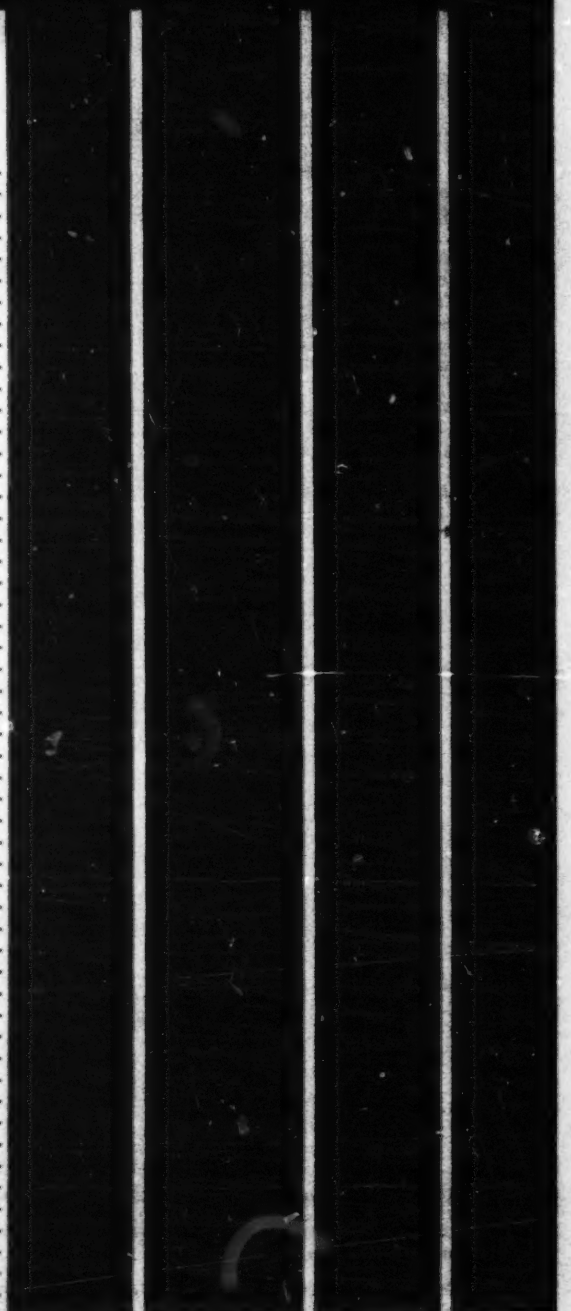
Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

[redacted]

Province	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Terre-Neuve			
Île-du-Prince-Édouard			
Nouvelle-Écosse — Fonctionnaires fédéraux			
Nouvelle-Écosse — Société de développement du Cap-Breton			
Nouvelle-Écosse — Anciens cas de silicose			
Nouveau-Brunswick			
Québec			
Ontario			
Manitoba			
Saskatchewan			
Alberta[1]			
Colombie-Britannique			
TOTAL			

1. Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

Statistique des accidents[1]



Ministères de la Fonction publique

Affaires extérieures
Affaires des anciens combattants
Affaires indiennes et du Nord canadien
Agence canadienne de développement international
Agriculture
Approvisionnements et Services
Archives publiques
Association du pipe-line du Nord du Canada
Assurance
Bibliothèque nationale
Bureau du Vérificateur général
Bureau du Conseil privé
Bureau du Directeur général des élections
Centre de la sécurité des télécommunications
Commissaire aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne des grains
Commission canadienne des transports
Commission d'appel de l'immigration
Commission de contrôle de l'énergie atomique
Commission de la Capitale nationale
Commission de la Fonction publique
Commission de réforme du droit
Commission de révision de l'impôt
Commission des relations de travail dans la Fonction publique
Commission du tarif
Communications
Conseil canadien des relations du travail
Conseil de la radio-télévision canadienne
Conseil de recherches en sciences humaines
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Conseil des sciences
Conseil du Trésor
Conseil économique
Conseil nationale de recherches
Consommation et Corporations
Cour fédérale
Cour suprême
Défense nationale
Emploi et Immigration
Énergie, Mines et Ressources
Environnement
Expansion économique régionale
Finances
Gendarmerie royale
Imprimerie du gouvernement canadien
Industrie et Commerce
Justice
Musées nationaux
Office canadien des provendes
Office national de l'énergie
Office national du film
Pêches et océans

1. La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.

2. Le «taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

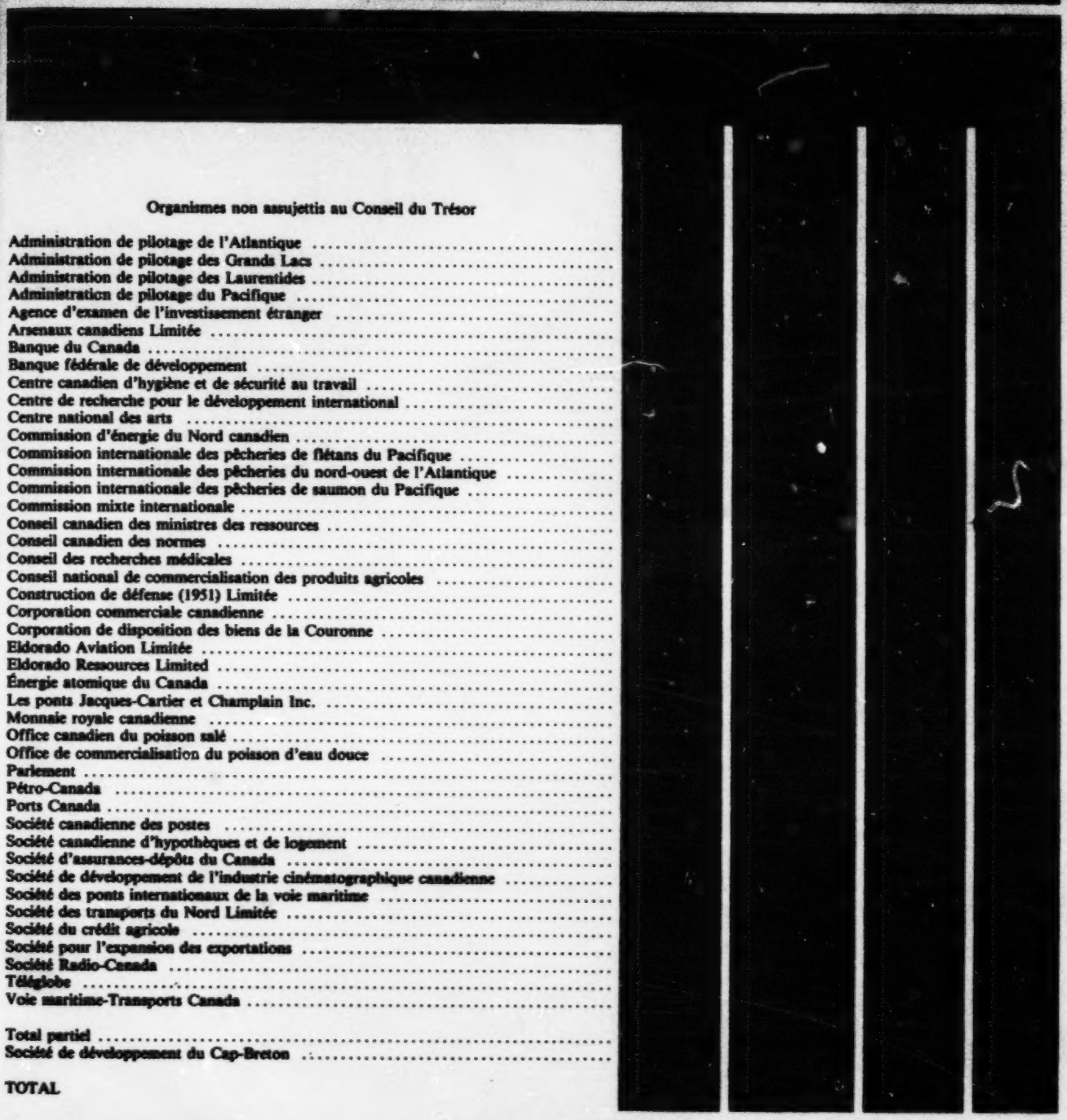
3. Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

Ministères de la Fonction publique

Résidence du Gouverneur général					
Revenu national :					
- Douanes et Accise					
- Impôts					
Santé et Bien-être social					
Sciences et Technologie					
Secrétariat d'État					
Service canadien des pénitenciers					
Solliciteur général					
Statistique Canada					
Transports :					
- Administration					
- Service du transport aérien					
- Services de la marine					
Travail					
Travaux publics					
TOTAL					

1. La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.
2. Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.
3. Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

Statistique des accidents[1]



Organismes non assujettis au Conseil du Trésor

Administration de pilotage de l'Atlantique					
Administration de pilotage des Grands Lacs					
Administration de pilotage des Laurentides					
Administration de pilotage du Pacifique					
Agence d'examen de l'investissement étranger					
Arsenaux canadiens Limitée					
Banque du Canada					
Banque fédérale de développement					
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail					
Centre de recherche pour le développement international					
Centre national des arts					
Commission d'énergie du Nord canadien					
Commission internationale des pêcheries de flétans du Pacifique					
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique					
Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique					
Commission mixte internationale					
Conseil canadien des ministres des ressources					
Conseil canadien des normes					
Conseil des recherches médicales					
Conseil national de commercialisation des produits agricoles					
Construction de défense (1951) Limitée					
Corporation commerciale canadienne					
Corporation de disposition des biens de la Couronne					
Eldorado Aviation Limitée					
Eldorado Ressources Limited					
Énergie atomique du Canada					
Les ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc.					
Monnaie royale canadienne					
Office canadien du poisson salé					
Office de commercialisation du poisson d'eau douce					
Parlement					
Pétro-Canada					
Ports Canada					
Société canadienne des postes					
Société canadienne d'hypothèques et de logement					
Société d'assurances-dépôts du Canada					
Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne					
Société des ponts internationaux de la voie maritime					
Société des transports du Nord Limitée					
Société du crédit agricole					
Société pour l'expansion des exportations					
Société Radio-Canada					
Téléglobe					
Voie maritime-Transports Canada					
Total partiel					
Société de développement du Cap-Breton					
TOTAL					

1. La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.

2. Le «taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

3. Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

POOR

QUALITY

ORIGINAL